وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة بغداد
كلية القانون

# قانون الضمان الاجتماعي

الدكتور
عدنان العابد
استاذ قانون العمل والضمان المساعد
في كلية القانون / جامعة بغداد

الدكتور
يوسف الياس
استاذ مساعد
في معهد الادارة / بغداد

الطبعة الثانيه
مزيدة ومنقحة

بغداد ١٩٨٨

www.iqra.ahlamontada.com
منتدى إقرأ الثقافي

منتدى إقرأ الثقافي
للكتب ( كوردى - عربي - فارسي )
www.iqra.ahlamontada.com

لتحميل أنواع الكتب راجع: (مُنتَدى إقرَأ الثقافِي)

براي دانلود كتابهاى مختلف مراجعه: (منتدى اقرأ الثقافي)

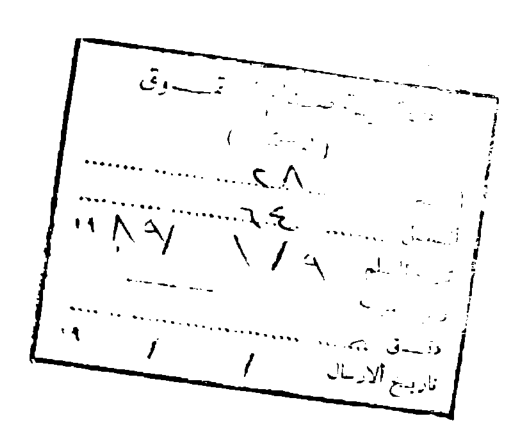
بۆدابەزاندنی جۆرەها كتیب:سەردانی: (مُنتَدى إقرَأ الثقافِي)

www. Iqra.ahlamontada.com




www.iqra.ahlamontada.com

للكتب ( كوردى , عربي , فارسي )




وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة بغداد
كلية القانون


# قانون الضمان الاجتماعي


الدكتور
عدنان العابد
استاذ قانون العمل والضمان المساعد
في كلية القانون / جامعة بغداد

الدكتور
يوسف الياس
استاذ مساعد
في معهد الادارة / بغداد



الطبعة الثانية
مزيدة ومنقحة

بغداد ١٩٨٨

بسم الله الرحمن الرحيم

# مقـــدمة

لم يعد الضمان الاجتماعي في الوقت الحاضر مجرد مطلب اشتراكي او انساني فحسب بل اصبح فضلا عن ذلك ضرورة اقتصادية تسعى الدول المتطورة على اختلاف اتجاهاتها الاجتماعية والسياسية لتحقيقه وتوفيره لمواطنيها العاملين بعد ان ثبت علميا بان الازدهار الاقتصادي يتصاعد طردا مع ارتقاء مستوى صحة ووعي وعيش الطبقة العاملة ومع تعاظم اطمئنانها على مستقبلها ومستقبل عيالها وتعمل الدول على تحقيق الضمان الاجتماعي بوسيلتين اساسيتين هما وسيلة التامين الاجتماعي وهو النظام الذي تفرضه الدولة على بعض او جميع الافراد لحمايتهم من المخاطر الاجتماعية كالمرض واصابات العمل والعجز والشيخوخة والوفاة مقابل اشتراكات محددة تدفع من قبلهم مقابل تمتعهم بالحقوق التي يرتبها التامين اما الوسيلة الثانية فهي وسيلة المساعدة الاجتماعية وهي نظام تقدم الدولة بمقتضاه الخدمات والاعانات للافراد من الميزانية العامة دون اي مقابل وذلك وفق شروط معينة .

لقد برز اهتمام ثورة السابع عشر من تموز بالضمان الاجتماعي حيث يعبر ذلك بوضوح عن فلسفتها الاشتراكية والضمان الاجتماعي للعمال وهو اول المظاهر الجدية للاشتراكية اذ تتجسد فيه بشكل موضوعي كفالة الدولة والمجتمع لصحة وسلامة ومستقبل عيش اوسع الجماهير الكادحة لذا فكان من الطبيعي ان يحظى الضمان الاجتماعي باعلى مراتب الاهتمام من ثورة تموز وقد تجسد ذلك عمليا من خلال اصدار التشريعات فصدر قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٩ متجاوزا في ذلك نظام الضمان الاجتماعي الذي شرع بالقانون رقم ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ ثم جرى تعديل على القانون المذكور بالقانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٧٠ بهدف الأخذ بيد العمال المسنين وذلك عن طريق حصولهم على الراتب التقاعدي بشروط سهلة الا ان قانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٩ وقانون تعديله لم يكونا سوى خطوات على الدرب لاتعبر عن كامل طموح الثورة في هذا الميدان الحيوي لاسيما بعد صدور الدستور

المؤقت وقانون العمل رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ حيث اوجبا تعميم الضمان الأجتماعي على المواطنين العاملين في حالات المرض والاصابة والعجز والشيخوخة فاصبح التغيير الجذري في نظام الضمان الاجتماعي واجباً يحتمه الدستور وينص عليه القانون فكان أن صدر قانون التقاعد والضمان الأجتماعي للعمال رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ الذي حقق هذا التغيير في نظام الضمان الأجتماعي متجاوزاً بذلك الأتفاقيات الدولية والعربية في مجال الضمان الأجتماعي الا أن الامر لم يقف عند ذلك بل بلغ اهتمام ثورة تموز انطلاقاً من اهدافها الأنسانية ومبادئها الأشتراكية أن أصدرت قانون الرعاية الاجتماعية رقم ١٢٦ لسنة ١٩٨٠. الذي يعتبر مظهراً من مظاهر التكافل الاجتماعي حيث يستفيد المشمولون باحكامه من المزايا المقررة فيه دون الزامهم بدفع اية اشتراكات فتعتبر الرعاية الاجتماعية من وسائل تحقيق الضمان الاجتماعي .

لقد حاولنا في تحدثينا لهذا الكتاب الأستفادة من احدث المصادر في مجال الضمان الاجتماعي كما راعينا ما صدر من قرارات عن مجلس قيادة الثورة وقد حرصنا على ان تجد الوقائع العملية مجالها في هذا الكتاب فكانت احكام قضاء العمل في العراق وكذلك القضاء المصري والفرنسي موضع دراسة ومناقشة كما تطرقنا الى الاحكام المشابهة في بعض القوانين وخاصة القانون المصري .

سيكون موضوع بحثنا في هذا الكتاب هو قانون التقاعد والضمان الأجتماعي رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ المعدل مع الأشارة كلما كان ذلك ضرورياً الى احكام القوانين السابقة .

لقد قسمنا الكتاب الى ثلاثة ابواب حيث خصصنا الباب الاول للمدخل لدراسة قانون الضمان الأجتماعي ويشمل الفصل الاول مراحل تطور نظام الضمان الأجتماعي الذي يتضمن نشاة وتطور الضمان الأجتماعي في الدول الصناعية ثم نشاته وتطوره في العراق اما الفصل الثاني فقد خصصناه للتعريف بقانون الضمان الأجتماعي من حيث تحديد مفهومه ومصادره ومكانه بين فروع القانون ونطاق سريانه أما الباب الثاني فهو مخصص للنظام المالي للضمان الاجتماعي في العراق حيث خصص هذا الباب لدراسة الاشتراكات فخصص الفصل الاول لدراسة تحديد مقدار الأشتراك وحالات وجوبه اما الفصل الثاني فخصص لموضوع تادية الأشتراكات ونبحث في الباب الثالث المخاطر المضمونة اي تلك التي يغطيها قانون الضمان الاجتماعي ويتضمن هذا الباب ستة فصول نبحث في الفصل الاول الضمان الصحي ويشمل الضمان الصحي في حالة المرض والولادة اما في الفصل الثاني فنبحث ضمان العجز عن العمل الناشيء عن المرض ويشمل العجز الجزئي والعجز الكلي والعجز المعتبر .

اما الفصل الثالث فنخصصه لضمان اصابات العمل ويشمل تعريف الاصابة وعناصرها وشروط اصابة العمل كما نبحث ضمن هذا الفصل المرض المهني وشروط تعويضه والاجراءات والتحقيق عند وقوع الاصابة ونوضح مسؤولية العامل وصاحب العمل في حدوثها وكذلك مسؤولية الغير ثم نبحث التزامات دائرة الضمان في حالة وقوع الاصابة وتتضمن هذه الالتزامات استحقاقات العامل في حالة وقوع الاصابة وهي : ـ

المكافأة التعويضية والراتب التقاعدي الذي يتقرر بحسب نسبة العجز الناشيء عن الاصابة ونبحث اخيراً حالات حرمان العامل من التعويض والمكافأة

اما الفصل الرابع فيخصص لضمان التقاعد ونبحث ضمن هذا الفصل موضوع اضافة الخدمة لما لها من اثر في استحقاق العامل للراتب التقاعدي او زيادته فنوضح شروط الاضافة لمختلف انواع الخدمة ثم نوضح في المبحث الثاني حالات التقاعد ويشمل تقاعد الشيخوخة وتقاعد الخدمة ثم نبحث في نهاية هذا الفصل تقاعد الخلف ( تقاعد الوفاة ) الا ان العامل قد لاتتوفر فيه الشروط اللازمة للحصول على التقاعد فيستحق في هذه الحالة مكافأة نهاية الخدمة في حالة توفر الشروط القانونية لذا نبحث في الفصل الخامس مكافأة نهاية الخدمة وشروط استحقاقها وحالات الاستحقاق ثم نبحث في الفصل السادس ضمان الخدمات الاجتماعية حيث ادخلها قانون التقاعد والضمان الاجتماعي كفرع جديد من فروع الضمان الاجتماعي وتتحدد المهمات الرئيسية لهذا الفرع بنوعين من الخدمات هي الخدمات الاجتماعية المباشرة وغير المباشرة ونظراً لان هناك احكاما كثيرة وردت في قانون العمل تتعلق بالخدمات الاجتماعية العمالية فقد راينا ضرورة الاشارة اليها نظرا للعلاقة الوثيقة بين القانونين .

اما الموضوع الاخير الذي نبحثه فهو موضوع منازعات الضمان الاجتماعي حيث تخصص له مبحثا مستقلا وقد افردنا له هذا المبحث لان هذه المنازعات تتعلق بمجمل احكام القانون اذ ان الطالب لايمكنه ان يفهم موضوع هذا المبحث الابعد ان يكون قد درس الاحكام الموضوعية للقانون .

وعسى ان نكون قد وفقنا بما نقدمه من جهد متواضع في هذا الكتاب وان تأتي هذه الدراسة لتشكل اسهاما في مجال التشريعات العمالية .

المؤلفان

# الباب الاول

# المدخل لدراسة قانون الضمان الاجتماعي

## الحاجة الى الامان الاجتماعي :

ارتبط وجود الانسان على وجه هذه الارض بصراعه من اجل الحياة التي قدر له أن يواجه فيها مخاطر عديدة لاحصرلها . وقد اتخذ صراعه هذا اشكالا ووسائل عديدة للتغلب على هذه المخاطر المتباينة في اسبابها من جهة ، وفي آثارها على الوجود الانساني من جهة اخرى .

وقد احتل صراع الانسان من اجل الحصول على عيشه مكانا هاما في نضاله من اجل البقاء ، فكان ولايزال يعتبر حصوله على مايقيم به أوده ويكفيه لاعالة اسرته حاجة اساسية ، وكانت خشيته من فقدان القدرة على نحو دائم او مؤقت على كسب عيشه احدى المخاطر الهامة التي تؤرقه . وقد تزايدت هذه الخشية مع تطور نظام العمل بصورة ادت الى ان الانسان لم يعد قادرا على كسب عيشه بالعمل لوحده وانما بالتعاون مع افراد آخرين ، كما انه لم يعد يعمل بالاعتماد على قدراته البدنية ، وانما اضطر الى استخدام ادوات وآلات في انجاز العمل(١) .

واذا كان التاريخ الانساني يؤكد لنا أن نضال البشرية من اجل حياة سعيدة ومستقرة كان نضالا مقترنا بالبحث عن الوسيلة التي تكفل لكل فرد حق الحياة ، فأن الوسائل التي ابتدعها البشر لتحقيق هذا الغرض ماانفكت في تطور دائم ، وما علم الامان الاجتماعي المعاصر(٢) ، الا الوجه الفني لكيفية ضمان حق الفرد في الحياة في مجتمع العصر ، في الاحوال التي يتعرض فيها الى

---

(١) ويصور الفيلسوف الفرنسي جان جاك روسو صورة قاتمة لهذه الحالة بقوله :
منذ اللحظة التي احتاج فيها الانسان الى معاونة فرد اخر ، ومنذ اللحظة التي تبين فيها الانسان انه من المفيد لفرد واحد ان يحصل على مؤن تكفي فردين ، ظهرت عدم المساواة ، ودخلت الملكية في العلاقات الانسانية ، واصبح العمل ضرورة تستلزمها مقتضيات الحياة ، وتحولت الغابات الشاسعة الى مزارع ضاحكة يرويها الانسان بعرق جبينه ، وكلما اخرجت الارض محاصيلها الطيبة تزايدت حالات العبودية والبؤس والشقاء الانساني .
نقلا عن : د. رمضان ابو السعود : الوسيط في شرح قوانين التأمين الاجتماعي ، دار المطبوعات الجامعية ـ الاسكندرية ١٩٨٢ ص ٧ .

(٢) نعني به ماإصطلح على تسميته بعلم الضمان الاجتماعي . وسنذكر سبب تفضيلنا استخدام المصطلح المذكور في المتن في مكان لاحق من هذا الكتاب .

خطر انقطاع مورد رزقه على نحو دائم او مؤقت ، هذه الاحوال التي اصطلح على تسميتها بالاخطار الاجتماعية ، تمييزا لها عن الاخطار الاخرى التي قد يواجهها الانسان ، ويسعى الى التغلب عليها بوسائل لا تدخل دراستها في هذا العلم .

اذن يمكننا أن نستخلص ان حاجة الانسان الى الامان الاجتماعي هي حاجة قديمة ارتبطت بوجود الانسان منذ قديم الزمن (٣) الا ان وسائله في تحقيقها قد اختلفت من عصر الى اخر ، ومن نظام اقتصادي وسياسي اى اخر ، غير انها لم تكن تخرج عن وسيلتين هما : التضامن الاجتماعي وتركيم الثروة ( الادخار )(٤) ، وقد مكنت هاتان الوسيلتان الانسان من أن يواجه المخاطر الاجتماعية قرونا طويلة ، الى ان كانت الثورة الصناعية التي نشأ على أثرها المجتمع الراسمالي الصناعي ، حيث لم تعد الوسيلتان المتقدمتان صالحتين لمواجهة المخاطر الاجتماعية التي واجهت الانسان في مجتمعه الجديد ، وذلك لاسباب سيرد تفصيلها لاحقا . وازاء ذلك ، ونتيجة لزيادة المخاطر الاجتماعية وتنوعها في ظل هذا النظام لاسباب ترتبط بطبيعته ، سترد الاشارة اليها فيما بعد ، فان الحاجة الي الامان الاجتماعي أصبحت اكثر اهمية ، فكان مولد نظم الضمان الاجتماعي وسيلة لتلبية هذه الحاجة في صورتها الجديدة .

تقسيم : لكي ندرس قانون الضمان الاجتماعي ، فاننا بحاجة الى أن ندرس مسألتين أساسيتين :

الاولى/أن نتعرف على تطور هذا النظام .

والثانية/أن نتعرف على مضمونه .

وعلى هذا الاساس فاننا سنقسم هذا الباب الى فصلين .

الفصل الاول / وسندرس فيه في مبحثين نشأة وتطور نظام الضمان الاجتماعي عموما ، ونشأته وتطوره في العراق .

والفصل الثاني/وسندرس فيه مفهوم قانون الضمان الاجتماعي ومصادره ومكانه بين فروع القانون الاخرى ، ونطاق سريان احكامه .

---

(٣) كتب الفيلسوف ( فوليتر ) في القرن الثامن عشر :
( انا على استعداد دائم للذهاب الى أي مكان اخر بحثا ، لا عن عن الراحة ، بل عن لامان ).
انظر : اندريه جيننغ ، الضمان الاجتماعي ترجمة نبيه صقر ، منشورات عويدات لبنان ١٩٦٤ ص ٧ .
وبهذا يؤكد فوليتر على تقدم حاجة الانسان الى الامان باعتبارها حاجة نفسية تحرر الانسان من الخوف من غده ، على الراحة الجسدية .

(٤) د. مصطفى محمد الجمال : الوسيط في التامينات الاجتماعية ، الجزء الاول ، مؤسسة شباب الجامعة ، الاسكندرية ١٩٧٥ ص ٥ .

# الفصـــل الاول

# مراحل تطور نظام الضمان الاجتماعي

تعتبر الدراسة التاريخية ضرورية للتعرف على اي نظام في اصولـــه الاولى ، ومن ثم في مراحل تطوره اللاحقة بغية متابعة العوامل التي تحكمت في هذه النشأة وهذا التطور ، ودراسة نظام الضمان الاجتماعي(٥) لا تشذ عن ذلك ، فتعرفنا على نشأته سيكشف لنــا العوامــل الموضوعية التي ادت الى قيامه ، كما ان متابعتنا لحركة هذه العوامل وما اضيف اليها من عوامل جديدة ستعطينا صورة في غاية الوضوح عن احتمالات تطور هذا النظام في المستقبل .

ولتحقيق هذه الدراسة ، لابد من السير باتجاهين ، الاول هو دراســة النظام في نشأته وتطوره في البلدان الصناعية التي شــهدت ولادتـــه الاولى والثاني هو دراســـة النظام في نشأته وتطوره في القطر . وعليه فاننا سنقسم هذا الفصل الى مبحثين ، نخصص الاول لدراســـة نشــأة وتطور الضمان الاجتماعي في الدول الصناعية بينما نخصص المبحث الثاني لدراسة نشأة وتطور الضمان الاجتماعي في العراق .

## المبحث الاول

## نشأة وتطور الضمان الاجتماعي في الدول الصناعية

تطور وسائــل الضمان الاجتماعي : أشرنا فيما تقــدم الى ان المجتمع الانساني عرف عبر تاريخه وسائل عديدةلتحقيق الامانالاجتماعي، وهيلاتخرج رغم تعدد أشكالها عن التضامن الاجتماعي والادخار :

اولا ــ وسائل تحقيق الضمان الاجتماعي القائمة على فكرة التضامــن الاجتماعي :

١ ــ المساعدة الفردية : تقوم هذه الوسيلة على فكرة فعلالخير والاحسان تجاه الآخرين ، وهي لذلك تبرع يفترض أنه ليس لمن يقدم عليه مصلحة مادية ظاهرة فيه . ومادامت تبرعا فهي التزام اخلاقي لاقانوني ، حثت عليه الاديان السماوية(٦) .

---

(٥) نستخدم مصطلح النظام هنا مقابلا للمصطلح الاجنبي System . ولهذا فنحــن لا نريد بالنظــام هنا معناه الاصطلاحي القانوني .

(٦) نشير هنا الى ان البعض يرى ان المساعدة الفردية كانت تهدف الى اشباع الفقـــراء بهدف منعهم من الثورة ضد الاغنيــــاء .

انظر د. محمــد عبد الخالق عمر : الامان الاجتماعي ، مجلة القانون والاقتصاد ، يصدرها اساتذة كلية الحقوق بجامعة القاهرة ــ مارس ــ يونيو ١٩٧١ ص ١٢٢ هامش١ .

وهذه المساعدة الفردية تفترض وجود اشخاص قادرين وراغبين في تقديمها ، ومادامت تقوم على عنصري القدرة والرغبة فهي امر غير ثابت ، لهذا فهي لاتضمن للمحتاج حصوله عليها وقت الحاجة ، اضافة الى أن تقديمها الى المحتاجين يسبب احراجا لهم ومساسا بكرامتهم الشخصية .

وكانت هذه الوسيلة معروفة في المجتمعات البدائية ، وهى لم تعدم تماما في بعض المجتمعات في عصرنا الراهن .

٢ ــ التعاون العائلي : عرفالمجتمع الانسانيثلاثة اشكال رئيسة للتنظيم العائلي هي الاسرة والعشيرة والقبيلة ، فقد وجدت هذه التنظيمات الثلاثة سوية في المجتمعات الرعوية ، والى حد ما في المجتمعات الزراعية ، الا انه في مجتمع المدينة الصناعية ، اختفت العشيرة والقبيلة ، ولم تبق سوى الاسرة كتنظيم عائلي وحيد(٧) ، يتخذ حاليا شكل ما اصطلح على تسميته بالاسرة النووية التي تتالف من الوالدين واولادهما فقط .

ولقد عرف الانسان عبر مراحل تاريخه المختلفة التعاون العائلي كوسيلة لمواجهة الاخطار الاجتماعية ، حيث يتعاون افراد العائلة بدوافع صلات الدم والقرابة في اغاثة من يواجه منهم ايا من المخاطر الاجتماعية التي تتسبب في فقدان مورد عيشه بصورة مؤقتة او دائمة . وقد ارتقى هذا التعاون من حالة كونه عملا طوعيا الى مصاف الالزام بحكم العرف او الدين او القانون ، كما في حالة النفقات الواجبة على بعض افراد الاسرة لبعضهم الاخر(٨) .

الا انه تأكد ان التعاون العائلي لايصلح وسيلة فعالة لتوفير الامان الاجتماعي في العديد من الحالات ابرزها حالة الاشخاص الذين لا اسر لهم ، وحالة الاشخاص الذين ينتمون الى اسر فقيرة تعجز عن تقديم العون لهم .

كما ان هذه الوسيلة لم تعد صالحة على نحو اكبر في المجتمع الصناعي نتيجة تفكك الاسرة في هذا المجتمع ، مما قلل من فاعلية هذه الوسيلة بسبب ضعف الشعور بالالتزام بتقديم المعونة(٩) .

٣ ــ التعاون الجماعي : في تطور اخر لفكرة التضامن شهد المجتمعالانساني، متأثرا بدوافع دينية في اعانة المحتاجين ، نمطا جديدا من المساعدة ، متمثلا بقيام الجمعيات الخيرية لمساعدة وايواء الفقراء والعجزة ، الا ان دور هذه الجمعيات ظل محدودا نظرا لعدم كفاية وثبات مواردها . لكونها اختيارية تقوم على المبادرات الذاتية لاعضاء هذه الجمعيات(١٠) .

---

(٧) د. احمد حسن البرعي : المبادىء العامة للتأمينات الاجتماعية وتطبيقاتها في القانون المقارن . ط ١ ، القاهرة ١٩٨٣ ص ٨٣ .

(٨) د. صادق مهدي السعيد ، اصول التأمين الاجتماعي ، بغداد ١٩٦٤ ص ٣ .

(٩) محمد عبد الخالق عمر ص ١٣٤ .

(١٠) صادق مهدي السعيد ص ٥ .

ثانيا : وسائل تحقيــق الضمان الاجتماعي القائمة على الادخار : ـ

١ ـ الادخال الفردي : عرف الادخار الفردي كوسيلة فردية اختيارية لتحقيق الامان الاجتمـاعي ، وذلك بقيـام الفرد باحتجاز جزء من دخله وعدم انفاقه حال تحقق احتياطا للمستقبل (١١) .

والادخار الفـردي مرغوب فيه لاعتبارات اقتصادية واجتماعيـــة عديدة ليس هنا موضع البحث فيها ، الا أن مدى صلاحيته لتحقيــق الامان الاجتماعي للفرد تتوقف بشكل مباشر على قدرته على ( التركيم ) اللازم لضمان الامن الاقتصادي ، وهذا نادرا ما يتحقـــق عند اكثر الناس تعرضا للاخطار الاجتماعية ، وهم ذوو الدخول الواطئة (١٢) . ويأتي في مقدمة هؤلاء العمـال الذين تدنت اجورهم في المجتمعات الراسماليـة حتى بلغت حد الكفـــاف بسبب سعي اصحاب العمل الى خفض كلف الانتاج ، تحقيقا لفرصة افضـل لتصريف منتجاتهم في نظام السوق الحر ، فكانوا بحق ضحايا هذه المنافســة .

ومن ناحية اخرى ، فان الادخار بافتراض امكانية تحققه ، قد يصلح وسيلة لمواجهة الاخطار الاجتماعيــة التي تفقد الانسـان القدرة على كسـب عيشه فترة قصيرة ، كالمرض والبطالة قصـيري المدة ، الا انه من الصعب ان يصلح وسيلة لمواجهة الاخطار الاجتماعية طويلة المدة ، كما في حالة الشيخوخة والعجز والمرض طويل المدة وفقدان العائل ، لان هذه المواجهة تقتضي تحقيــق ادخار كبير في النادر ان يقدر عليــه ذوو الدخول المحـدودة .

٢ ـ التبادليات ( جمعيـات العون التبادلي ) (١٣) : تقوم هذه الجمعيات على فكرة المساعدة المتبادلة بين اعضائها ، حيث يساهم كل عضو من اعضاء الجمعية بمبلغ من المال بصورة دورية ، ومن مجمـــوع هذه المبالغ يتكـــون

---

(١١) ديبيرو : قانون الضمان الاجتماعي ـ ط ٧ ـ داللوز ـ باريس ١٩٧٧ ص ١٥ .

(١٢) د. برهام محمد عطا الله : مدخل الى التامينـات الاجتماعية ، دار المعارف بمصر ١٩٦٩ ص ٢٠ ، وعلى الاخص الهـامش رقم ١ .

(١٣) راجع للتفصيل شأن هذه الجمعيـات في فرنسا وانكلترا والمانيا ، واوجه الشبه والاختلاف بينها ، صادق مهدي السعيد ص ٣٤ ـ ٤٤ .

رصيد لتغطية لتغطية الاخطار التي تصيب الاعضاء (١٤) .

وقد انتشرت هذه الجمعيات في اوربا في اواخر القرن الثامن عشر ، لتعوض عن التعاون العائلي في تحقيق الامان الاجتماعي ، بسبب تفكك الروابط الاسرية نتيجة انهيار النظام الاقطاعي والهجرة من الريف الى المدينة ، وقيام المجتمع الصناعي فيها الذي يدعم النزعة الفردية ، وكذلك ليعوض عن غياب الجمعيات والتنظيمات الحرفية التي اضمحلت واختفت بسبب الغاء القائم منها قانونا في اعقاب الثورة الفرنسية وتحريم قيام الجديد منها (١٥) .

وبقيام هذه الجمعيات عرف المجتمع الانساني وسيلة متقدمة من وسائل تحقيق الامان الاجتماعي ، وذلك لكونها تقوم على فكرة توزيع آثار الخطر الذي يصيب احد الاعضاء ، على الاعضاء الاخرين (١٦) . غير أن هذه الجمعيات لم تنجح كل النجاح في تحقيق اهدافها بسبب العديد من العقبات التي واجهتها ، فقد كانت المعونات التي تقدمها هذه الجمعيات تتوقف في كمها وكيفها على حجم اشتراكات الاعضاء ، ولهذا فان درجة جدية هذه المعونات وفاعليتها كانت تتوقف على حجم اشتراكات الاعضاء المشتركين وانتظام التزامهم بدفعها . وهذا غالبا ما كانت تواجهه مصاعب عملية بسبب كون النظام برمته اختياريا .

ومن ناحية اخرى ، فان مقدار الاشتراكات كان يتوقف على القدرة المالية للاعضاء ، فاذا علمنا ان هؤلاء كانوا في الغالب من الفقراء ، فان بامكاننا ان نقدر ضآلة حجم الاشتراكات المدفوعة التي كانت تتحكم بحجم المعونات التي تقدم للمحتاجين ، ولهذا فقد واجهت هذه التبادليات صعوبة كبيرة في تقديم المعونات في حالات المخاطر طويلة الاجل (١٧) .

٣ ـ التأمين التجاري : يقوم التأمين التجاري على نفس الفكرة

(١٤) صادق مهدي السعيد ص ٣٤ .

(١٥) ولقد حاول بعض مفكري الثورة الفرنسية ان يقيموا بناءً قانونيا جديدا لتحقيق الامان الاجتماعي ، بعد غياب هذه التنظيمات ، يقوم على حلول المجتمع محلها ، ولذلك نادوا بان يضمن المجتمع لكل اعضائه وسائل الحياة . وتحقيقا لذلك نصت المادة الاولى من دستور سنة ١٧٩٣ على ان المساعدات الاجتماعية دين مقدس على المجتمع الذي عليه ان يسد حاجة المواطنين التعساء بايجاد عمل لهم ، أو بأعانة من كان منهم غير قادر على العمل ) .

غير ان هذا ( الدين المقدس ) سرعان ما توارى خلال العقود الاولى من القرن التاسع عشر ، تحت تأثير التطورات السياسية والاقتصادية اللاحقة . راجع للتفصيل : الجمال ص ١٧ و ١٨ .

(١٦) انظر في التشابه بين التبادليات والتأمين في هذه الناحية دبيرو ص٣٤ .

(١٧) محمد عبد الخالق عمر ص ١٢٧ .

التي تقوم عليها فكرة جمعيات العون التبادلي ، الا انه يختلف عنها في وجود وسيط هو شركة التامين التي يطلق عليها مصطلح المؤمن ، وتقوم بدور المنظم الذي يحدد الاقساط ويجمعها من المؤمن عليهم ، ثم يقوم بتوزيع التعويضات على من تقع عليه الكارثة في مقابل ربح يحصل عليه (١٨) .

ويجري هذا التأمين بطريقة تعاقدية يلتزم بمقتضاها المؤمن امام المؤمن عليه ، مقابل اقساط التأمين بتعويض الاضرار الحادثة له حسب الشروط المنصوص عليها في عقد التأمين (١٩) .

وقد تقدم هذا التأمين كثيرا ، وتعددت انواعه حتى اضحى من الوسائل الفعالة التي يلجأ اليها الكثير من الاشخاص لحماية انفسهم من المخاطر التي تواجههم ، الا ان الذي حد من فاعليته في تحقيق الامان الاجتماعي ، انه لم يكن بمقدور كل الافراد اللجوء اليه ، اذ ان الانتفاع منه رهين بتوفير القدرة المالية على دفع اقساط التأمين ، وهذا ما لا يتاح لاكثر الناس حاجة الى الامان ، وهم الفقراء (٢٠) .

والتأمين التجاري الخاص ، يقوم على الاختيار ، فيكون للافراد حرية الانضمام اليه او عدم الانضمام ، ولذلك فهو عادة لا يضم الا عددا محدودا من المؤمن عليهم ، كما أنه من ناحية اخرى يتجاهل اعتبارات العدالة على حساب اعتبارات الربح ، فحماية المؤمن عليه ترتبط بقدر القسط الذي يؤديه للمؤمن ، لا بالمخاطر الاجتماعية التي يواجهها ، وما ينشأ عنها من اضرار .

وقد كان هذا التامين ، الاساس الفني الذي قام عليه نظام التأمين الاجتماعي ، مع حرص هذا الاخير على تجنب مساوىء الاول ، فجاء التأمين الاجتماعي الزاميا ، لايستهدف الربح ساعيا الى تحقيق العدالة الاجتماعية ، محققا مبدأ التضامن الاجتماعي باجلى صوره .

## عوامل نشاة نظام الضمان الاجتماعي المعاصر : ـ

سبق أن اشرنا الى أن حاجة الانسان الى الامان الاجتماعي اقترنت بالوجود الانساني منذ القدم ، الا ان وسائل اشباع هذه الحاجة قد اختلفت على مر العصور (٢١) ، فقد اتخذت هذه الوسائل اشكالا متعددة سبق أن اشرنا اليها بايجاز ، حتى بلغت في تطورها الشكل الراهن لنظم الضمان الاجتماعي التي ولدت في احضان المجتمع الراسمالي الصناعي ، ولذلك فان عوامل نشأتها ، لم تكن سوى افرازات للتطور الاجتماعي والاقتصادي

---

(١٨) برهام محمد عطا الله ص ٢٧ ـ ٢٨ .

(١٩) صادق مهدي السعيد ص ١٥ .

(٢٠) ديبيرو ص ٢٥ . صادق مهدي السعيد ص ٢٣ .

(٢١) انظر لتفصيل اوفى ، الدكتور محمد طلعت عيسى : التامين الاجتماعي ، فلسفته وتطبيقاته ، القاهرة ، ط ٢ ، ١٩٦٢ ص ١٩ وما بعدها .

والسياسي الذي رافق قيام المجتمع الراسمالي الصناعي .

فمع بداية القـرن الرابع عشر ، بدات الورش والمصانع بالظهور ، واعقبت ذلك تطورات اقتصادية واجتماعية مهمة ترتب عليها انهيار النظام الاقطاعي وظهور المدن التي تحررت من السيطرة الاقطاعية ، ومع بداية القـرن السادس عشر بدأ عصر الانفتاح التجاري ، وكان من نتيجة ذلك أن نمت الثروة ونشطت المبادرات الفردية وتأصلت المنافسة ، فكان لكل ذلك تأثيره المباشر على مختلف اوجه النشـــاط الانساني (٢٢) .

وكان من نتائج ما تقدم ان برزت ظواهر مختلفة في المجتمع اصبح معها الفرد العامل يواجه مخاطر اجتماعية خطيرة تهدده في كل يوم ، مما افقده الاحساس بالامان الاجتماعي ، وقد كانت هذه الظواهر في تفاعلها ، هي العوامل التي ادت الى نشأة الضمان الاجتماعي المعاصر . ويمكن ايجاز هذه العوامل بمـا يلي : ـ

**أولا : انهيار اشكال التضامن الاجتمـــاعي السابقة : ـ**

قلنا أن التضامن الاجتماعي كان احدى الوسيلتين الاساسيتين اللتين تمكن الانسان بواسطتهما من تحقيـق الامان الاجتماعي ، وان هذا التضامن الاجتماعي كان يقوم في كل مرحلة من مراحل التاريخ الانساني على اسس مختلفة ويتخذ صورا متباينة ، الا انه انهار مع قيام المجتمع الصناعي ، وكانت لهذا الانهيار اسباب عديدة اهمها : ـ

١ ـ سيطرة الفردية وسيادة المذهب اللبرالي اللتين بلغتا قمتهما مـع انتصار الثورة الفرنسية عام ١٧٨٩ ، حيث قررت هذه الثورة بصيغة قانونية ملزمة ، الغــاء كل الجمـاعات التي تتوسط بين الفرد والدولة ، وتحريـم تكوين الجديد منها (٢٣) ، وبهذا اصبح العامل وحيداً يواجه قدره وحده ، اكثر منه انسانا يعيش وسط مجتمع او اسرة او تنظيم مهني (٢٤) .

٢ ـ لقد ادى انهيار النظام الاقطاعي في الريف وقيام المجتمع الصناعي في المدن الى ظاهـرة الهجرة من الريف الى المدينة ـ وقد ادت هذه الهجرة الى تفكك الروابـط الاجتماعيـة والاسرية التي كانت قائمة في المجتمـع الريفي . وقد زاد ذلك في عزلة الفرد في المجتمع الجديد عن مواطنيه الاخرين ، فكان هذا سببا اخـر في انهيار التضامن الاجتماعي .

(٢٢) الجمـال : المرجع السابق ص ٧ .

(٢٣) فقد اصدرت هذه الثورة قانونا في ١٧ اذار ١٧٩١ الغت بموجبه نظام الطوائف كمـا اصدرت قانونا اخـر في ١٧ حزيران من السنة ذاتها حرمت فيـه على العاملين في المهنة الواحدة تعيين رئيس لهم ، او مسك سجلات او اتخاذ قرارات او وضع نظم لمصلحتهم المشتركة . انظر : رواست ودوران ، الوجيز في التشريع الصناعي ، داللوز ، باريس١٩٥١ ص ١٦ ـ ١٧ .

(٢٤) الجمـال ص ١٧ .

**ثانيا : فقدان العمال القدرة على الادخار :ــ**

سعيا من اصحاب العمل الى تخفيض كلفة الانتاج تحت تأثير اشتداد المنافسة فيما بينهم في تصريف منتجاتهم ، عمدوا الى تقليل كلفة عنصر العمل ، وذلك بخفض الاجور المدفوعة الى عمالهم ، وقد مكنهم من ذلك التنافس الشديد بين العمال انفسهم في السعي الى الحصول على العمل ، حيث كان عرض العمل اكثر من الطلب عليه . وحيث ان مقدار الاجر كان يتحدد وفقا لآلية السوق الاقتصادية ، نتيجة غياب تدخل الدولة ، فان ازدياد عرض العمل على الطلب عليه ادى الى انخفاض الاجور انخفاضا شديدا(٢٥) ، وكان الاعتقاد السائد في القرن الثامن عشر واوائل القرن التاسع عشر بان هذه الحال تتفق مع قانون الطبيعة المنزل والمعصوم (٢٦) ، ذلك لان الفاقة بالنسبة للعمال ضرورية بالنسبة للصناعة ، على اساس ان العامل لن يقبل على القيام بالعمل المرهق مالم تسقه اليه المجاعة (٢٧) .

وقد حالت قلة الاجور التي كان يحصل عليها العامل ، دون قيامه بادخار جزء منه لمواجهة المخاطر التي قد تواجهه ، فالاجر الذي كان يحصل عليه لم يكن يكفيه لمواجهة احتياجاته اليومية .

**ثالثا : ازدياد المخاطر التي يتعرض لها العمال : ــ**

لقد ترتب على التقدم الصناعي وازدياد استخدام الالة في الصناعة ، زيادة المخاطر التي يتعرض لها العمال ، سواء كان بشكل اصابات عمل او امراض مهنية ، ولم يجد اصحاب العمل اية مصلحة في المساهمة في تحمل اعباء هذه الحالات ، لانهم كما سبق ان ذكرنا ، كانوا يسعون الى تقليل كلفة الانتاج الى ادنى مستوى ممكن ، سعيا الى الكسب النقدي .

كما ان عدم استقرار سوقالعمل كان يؤدي الى فقدان العمال عملهم ، فكان خطر البطالة شبحا يهدد العمال . وكثيرا ما يسكتهم عن المطالبة بتحسين ظروف معيشتهم (٢٨) .

**رابعا : عجز النظام القانوني عن حماية الطبقة العاملة : ــ**

اقامت البورجوازية دولتها وفقا لفلسفتها الفردية ، وانشات نظامها القانوني المجسد لمصالحها الاقتصادية ، وكان منه اعتماد الخطأ اساسا لقيام

(٢٥) انظر للتفصيل ، الدكتور يوسف الياس : الحد الادنى للاجور ، دراسة اقتصادية قانونية . منشورات المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل ببغداد ، ١٩٨٠ ص ٧٠ .

(٢٦) منظمة العمل الدولية واثرها في دعم التقدم الاجتماعي . منشورات منظمة العمل العربية ، القاهرة ١٩٧٠ ص ٩ .

(٢٧) د. عادل العلي : التامينات الاجتماعية ــ دراسة في جوانبها المالية والاقتصادية وتطبيقاتها في العراق ــ رسالة دكتوراة مقدمة الى كلية الحقوق بجامعة القاهرة ١٩٧٧ ــ منشورات جامعة الموصل ١٩٨١ ص ٢٠ .

(٢٨) منظمة العمل الدولية واثرها في دعم التقدم الاجتماعي ص ١٠ .

المسؤوليـة ، ومن ثم لاستحقاق التعويض . وكانت هذه القاعدة تحمي مصلحة صاحب العمل اكثر من حمايتها مصلحة العامل ، ذلك لانه لكي يستطيع العامل ان يحصل على تعويض ، فانه كان مطالبا بأن يثبت خطأ معينا من جـانب صاحب العمل تسبب عنه الضرر الذي لحقه ، واثبات وجود مثل هذا الخطأ امر في غاية الصعوبة في ظروف العمل ، لا بل انه يكاد ان يكون مستحيلا (٢٩) .

ازاء ذلك ، عمدت المحاكم الى الاخذ بقرائن الحال ، واعتبار خطأ المدعى عليـه ثابتا عن طريق هذه القرائـن ، وبذلك اخذت بفكرة الخطأ المفترض ، الا ان هذا الاتجـاه لم يجد الحل المطلوب للمشكلة ، لان هذه القرائن غير ملزمة للقاضي ، ولهذا اتجه القضاء الى تقييد القاضي بالاعتماد على قرائن قانونيـة مستمدة من احكام القانون المدني الفرنسي الا ان هذا التوجه الاخـر لم يكـن كافيـا لان هذه القرائـن كانت تقبل اثبات العكس ، اما بنفي الخطأ ، او بنفي علاقة السببية بين الخطأ والضرر .

وحيث ان المحاولات المتقدمة لم تكن كافيـــة في نظـر الفقه لتحقيـق الحماية القانونية المطلوبة للعمال ، فلقد انبرى الى المناداة بالتحول عن اقامة المسؤولية على اساس الخطأ واقامتها بدلا عن ذلك على اساس تحمل التبعة ، فمن خلق تبعات يفيد من مغانمها وجب عليه ان يتحمل عبء مغارمها .

ورغم ما لاقته نظرية الفقه الفرنسي هذه من رواج ، الا ان القضاء رفض اعتمادها مما دفع بالمشرع الفرنسي بعد تردد الى اصدار قانون في ٩ نيسـان ١٨٩٨ أسس بموجبـه المسؤولية على فكرة ( المخاطر المهنية ) او ( تحمـل التبعـة ) (٣٠) .

غير أن التعويض الذي ضمنه هذا التطور القانوني للعامل لم يكن كافيـا لتحقيـق الامان الاجتماعي له في الحالات التي تخلف الاصابة عجزا دائما او طويل الامد ، او تؤدي الى الوفاة ، حيث ينقطع مورد عيش الاسرة . لان هذا التعـويض كان يتمثل بمبلغ من المال يدفع للعامل دفعة واحدة . لا تكفي

(٢٩) الجمـال ص ٢١ .

(٣٠) راجع للتفصيل :
احمد حسن البرعي : المرجع السابق ص ٩١ ـ ٩٦ .
وقد جاء هذا القانون الفرنسي انعكاسا للتشريعات التي سبقت اليها بعض الدول الاوربية ومنها سويسرا التي كانت قد اصدرت قانونا سنة ١٨٨٧ الزمت بموجبه اصحاب العمل بتعويض العمال واسرهم عن الحوادث التي تقع اثناء العمل حتى لو كانت هذه الحوادث نتيجة خطأ من جانب العامل ، كما اصدر المشرع الانكليزي قانونا عام ١٨٩٧ الزم بموجبه صاحب العمل بتعويض عماله المصابين في حوادث العمـل .

معيشه وافراد اسرته الا فترة قصيرة من الزمن (٣١) .

اما نظم التأمين الخاص التي كانت قد بدات بالظهور منذ القرون الوسطى لتغطية المخاطر المتولدة عن الثورة الصناعية ، فانها كانت عاجزة عن تحقيق الامان الاجتماعي للطبقة العاملة ، ذلك لان الاستفادة من الامان المستحق عن طريق التأمين الخاص يقتضي كما سبق ان ذكرنا دفع اقساط الى المؤمن مقابل ذلك ، وهذا ما كان يعجز العمال عنه ، ولهذا لم يتمكنوا من الانتفاع من مزاياه (٣٢) .

ان عجز هذه النظم عن تحقيق الحماية للعمال ، كان باعثا على مولد نظام قانوني جديد قادر على تحقيقها .

**خامسا : النضال العمالي : ــ**

لقد ادى التطور الصناعي وقيام الصناعات الكبيرة الى ازدياد عدد افراد الطبقة العاملة وتجمعها في مناطق او مصانع كبيرة ، كما ان وعي افراد هذه الطبقة كان ينمو مع اشتداد ضغط الحياة عليهم ، وقد ادى كل ذلك الى امتلاك هذه الطبقة بالتدريج قدرات النضال ، من كفاية عددية ووعي وتنظيم ، وكان من جملة ما ناضلت من اجله هذه الطبقة هو تحقيق الامان لها ضد المخاطر التي تواجهها (٣٣) . وقد حققت هذه الطبقة العديد من النجاحات ، فحصلت على الاعتراف بشرعية التنظيم النقابي ، كما اصدرت الحكومات الراسمالية عدة قوانين نظمت فيها بعض جوانب علاقة العمل ، والزمت اصحاب العمل بتحسين ظروف عمل عمالهم واخضعتهم للرقابة الادارية .

ومع الزمن اكتسبت هذه الطبقة قدرة كبيرة في نضالها النقابي والسياسي، خاصة بعد انتظام افرادها في الحركات السياسية ، والاشتراكية منها بوجه خاص ، فتحولت الى قوة تخيف الطبقة الراسمالية وتلزمها باتخاذ خطوات اصلاحية ، ومنها تبنيها قيام نظام التأمينات الاجتماعية ، تحت ضغط عوامل عديدة (٣٤) .

---

(٣١) ويصدق هذا على التامين الاجباري ضد حوادث العمل الذي قررته بعض الدول الاوربية والذي كانت المانيا السباقة اليه ، حيث اصدرت عام ١٨٨٤ قانونا يلزم اصحاب العمل بالتأمين ضد حوادث العمل التي يصاب فيها عمالهم . وقد تبعتها في ذلك النمسا ( ١٨٨٧ ) والنرويج ( ١٨٩٤ ) وفنلندا ( ١٨٩٥ ) وايطاليا ( ١٨٩٨ ) وهولندا ( ١٩٠١ ) ولكسمبورك ( ١٩٠٢ ) وسويسرا ( ١٩١١ ) .

وكان هذا التأمين التجاري الاجباري مقدمة للتامين الالزامي الذي تولت الدولة ادارته بعد ذلك . انظر البرعي ص ٩٧ .

(٣٢) الجمال ص ٢٢ .

(٣٣) المرحوم الدكتور عزيز ابراهيم : دراسة في قوانين الضمان الاجتماعي الراسمالية والاشتراكية والعراقية ، بغداد ، ١٩٧٢ ص ٩ وما بعدها .

(٣٤) البرعي : المرجع السابق ص ١٠٠ ــ ١٠١ .

فعلى الصعيد السياسي ، ترتب على اقرار حق الاقتراع العام ، ان اصبح العمال قوة مؤثرة في الوصول الى السلطة ، فسعت الحركات السياسية الى خطب ودها بتبني الدعوة الى التدخل في تنظيم علاقات العمل واقرار حق العمال في الامان الاجتماعي .

وعلى الصعيد الاقتصادي ، ترتب على الازمات المتتالية للنظام الراسمالي تأثر العمال بالاثار السلبية لهذه الازمات ، فكان تدخل السلطة لتحقيق بعض الاصلاحات ضرورة للحيلولة دون اندفاع الطبقات الكادحة بالثورة .

ومن الناحية الفكرية ، اخذت الافكار الاشتراكية بالظهور والانتشار ، ففي فرنسا ظهر الاشتراكيون الطوباويون ، سان سيمون وشارل فوريه ولوي بلان ، وفي المانيا سادت افكار ( اشتراكية الدولة ) ووجدت صدى لدى بسمارك ، وفي انكلترا اثرت الاشتراكية الفابية تأثيرا مباشرا على الحركة العمالية . كما ساعد ظهور الافكار الاشتراكية المسيحية والفكر الاجتماعي للكنيسة الكاثوليكية على تشجيع الحكومات الاوربية على تبني الحكومات الوسائل الكفيلة بتعويض المخاطر الاجتماعية .

وتنبغي الاشارة هنا ايضا الى التأثير الكبير للفكر الماركسي على الحركات العمالية الاوربية ، فرغم ان هذا الفكر لم يأبه بمعالجة فكرة تعويض المخاطر الاجتماعية ، لكونه انشغل بما رآه اهم من ذلك ، وهو اسقاط النظام الراسمالي واقامة دكتاتورية البروليتاريا فان اندفاع الحركات العمالية بتبني شعار ثورة البروليتاريا دفع الحكومات الاوربية الى سلوك سبيل الاصلاح في سبيل اجهاض هذا الشعار .

**مولد نظم التامين الاجتماعي المعاصرة : ـ**

شهدت المانيا مولد اول قانون للتامين الاجتماعي بمعناه الحديث ، وكان لسبق المانيا غيرها من الدول الاوربية في هذا المجال عدة اسباب : ـ

فعلى الرغم من ان حركة التصنيع بدات متاخرة نسبيا عن انكلترا وفرنسا ، الا ان التطور الصناعي فيها سار بخطوات سريعة منذ اواسط القرن التاسع عشر ، مما نجم عنه ازدياد كبير في عدد افراد الطبقة العاملة وازدياد تعرض هؤلاء للمخاطر الاجتماعية الناشئة عن الثورة الصناعية ، كما تعرضت هذه الطبقة للاثار السلبية للازمة الاقتصادية التي شهدتها المانيا سنة ١٨٧٤ التي نجم عنها اغلاق العديد من المصانع ابوابها وانتشار البطالة بين العمال .

ومن ناحية اخرى ، فان النقابات الالمانية ـ على الرغم من تكونها في وقت متاخر نسبيا ـ تطورت تطورا كبيرا في فترة وجيزة من الزمن ، كما شكلت حزبا سياسيا باسم الحزب الاشتراكي الديمقراطي ، الذي كسب

تأييدا جماهيريا كبيرا حفز بسمارك على حله سنة ١٨٧٨ ، وفي اعقاب ذلك سادت ايديولوجية اشتراكية الدولة في المانيا التي تبناها بسمارك واعتبرها خير سند فكري لوضع نظام التأمينات الاجتماعية لانها اعتمدت اساسا فكرة اعادة توزيع الدخل بين المواطنين (٣٥) .

ومن هذا المنطلق عرض بسمارك برنامجه للتأمين الاجتماعي في ١٧ تشرين الثاني من عام ١٨٨١ (٣٦) ، وصدرت تنفيذا لهذا البرنامج ثلاثة قوانين على التوالي هي : قانون ١٥ حزيران ١٨٨٣ للتأمين ضد المرض ، وقانون ٦ تموز ١٨٨٤ للتأمين ضد حوادث العمل ، وقانون ٢٢ حزيران ١٨٨٩ للتأمين ضد العجز والشيخوخة . وقد اخذت هذه القوانين بمبدأ التأمين الاجباري الذي يمول عن طريق الاشتراكات التي يدفعها اصحاب العمل والعمال ، مع مساهمة الدولة في دعم التأمين باعانات مالية (٣٧) ، باستثناء التأمين ضد اصابات العمل الذي يمول من اشتراكات اصحاب العمل .

اما انكلترا فقد صدر فيها اول قانون للتأمين القومي في سنة ١٩١١ ، مقررا نظام التأمين الاجباري ، ولم يتضمن هذا القانون تنظيما للتأمين ضد اصابات العمل ، لان المشرع الانكليزي كان قد اقام مسؤولية صاحب العمل عن تعويض العامل عنها على اساس نظرية المخاطر المهنية منذ سنة ١٨٩٧ ، كما انه لم يقض نهائيا على نظام المساعدات ، فكان قد سبق صدوره ، صدور قانون في سنة ١٩٠٨ ينظم منح المسنين مساعدات اجتماعية ، ولهذا لم يتضمن قانون التأمين القومي التأمين ضد الشيخوخة .

الا أن الذي ميز القانون الانكليزي الصادر سنة ١٩١١ عن قوانين بسمارك في المانيا ، هو تنظيمه لاول مرة تأمينا ضد البطالة ، وقد جاء ذلك نتيجة لتحسس الرأي العام الانكليزي من جراء الازمات المتلاحقة التي كانت تصيب الاقتصاد فتسبب اغلاق المصانع وانتشار البطالة (٣٨) .

ولقد شهد نظام التأمينات الاجتماعية في انكلترا تطورا جذريا في اعقاب الحرب العالمية الثانية ، وذلك في اعقاب تقرير لجنة بيفردج الذي نشرته الحكومة البريطانية في كتابين ابيضين . وقد تأثر بيفردج في تقريره بنظرية الاقتصادي الانكليزي كينز في التشغيل الكامل باعتبارها اهم الاهداف التي ينبغي العمل على ادراكها ، وعليه فقد ربط بين مشكلة التأمينات الاجتماعية

---

(٣٥) البرعي ص ١١٠ — ١١١ .

(٣٦) وجاءت في الرسالة التي وجهها بسمارك الى البرلمان في ١٨٨١/١١/١٧ اشارة الى وجوب انتهاج سياسة معقولة تقنع الطبقة العاملة بان الدولة ( ليست نظاما ضروريا فحسب ، وانما هي كذلك نظام يكفل مصالحها ) . الجمال ص ٣٠ .

(٣٧) ديبيرو ص ٤٩ — ٥٠ .

(٣٨) البرعي ص ١١٧ .

من جهة وسياسة التشغيل الكامل واعادة توزيع الدخل من ناحيـة اخرى . مؤكدا على اهمية التأمينـات الاجتماعية كوسيلة لاعادة التوزيع لصالح الفئات ذات الدخل المحدود (٣٩) . وعلى هـذا الاساس ركز تقرير بيفردج علـى ادخال تعديلات جذرية على نظام التأمينات الاجتماعية ، يقوم على توحيـد الادارة المسؤولة عن هذه التأمينات ، وتوسيع نطاق سريانها من حيث الاشخاص، ومن حيث المخاطر التي تغطيها ، وزيادة قيمة المزايا التي تقدمها للمستفيدين من النظام . وفي ضوء ذلك صدرت العديد من التشريعـات اعتبارا من سنة ١٩٤٥ مطورة التأمينات الاجتماعية في بريطانيا ، حتى اصبحت اليوم تغطي مخاطر اصابات العمل والتأمين الصحي والتامين ضد البطالة وتامين الشيخوخة والعجز والوفاة ، وتأمين الاعباء العائليـة (٤٠) .

واصدرت فرنسا قانون التأمين الاجتماعي سنة ١٩٢٨ (٤١) ، وبموجب هذا القانون عرفت فرنسا نظاما للتأمين الصحي وللتأمين ضد العجز والشيخوخة والوفاة ، يقوم على مساهمة كل من العمال واصحاب العمل في تمويله ، الـى جانب نظام التامين ضد اصابات العمل الذي يستقل اصحاب العمل بتمويله .

اما الولايات المتحـدة ، فقد ظلت بعيدة عن الاخذ بنظام التأمين الاجتماعي، حتى كانت الازمة الاقتصادية العالمية في سنة ١٩٢٩ ، وما ادت اليـه من انتشار البطالة في صفوف العمال ، فدفع ذلك بالرئيس الامريكي آنذاك ( روزفلت ) الى تشكيل لجنة الضمان الاقتصادي لدراسة مشكلة البطالة ، وكان مـن بين مقترحاتها مشروع للضمان الاجتماعي يتضمن تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة والتأمين ضد البطالة ، اقره الكونكرس الامريكي في ١٤ آب ١٩٣٥ (٤٢).

وشهد الاتحاد السـوفيتي مولد اول نظام للتأمينات الاجتماعية بعـد الثورة البلشفية سنة ١٩١٧ ـ الا ان هذا النظام كان متخلفا نتيجة غياب التصور الايديولوجي الكامل لهـذا النظام . فالماركسيون لم يابهوا بمعالجة هذا الموضوع كما سبق ان اشرنا ، في اطار معالجتهم لمشكلات العمال في المجتمعات الراسماليـة ، ولم يطالبوا باقامة نظم للتأمينات الاجتماعية في هذه المجتمعات، خشية ان يكون في قيامها امتصاص لنقمة العمال على هذه الانظمة ، الا انـه مع قيام النظام الاشتراكي في روسيا فرضت هذه المسألة نفسها على السـلطة الجديدة ، التي اعادت تنظيـم نظام التأمينات الاجتماعية مرات عديدة . وابرز ما فيه من اختلافات عن النظم المماثلة في الدول الراسمالية ان تمويله يجري من الوفورات التي تحققها المشروعات ولا يتحمل العمال عبء دفـع

(٣٩) عادل العلي رسالته ص ٢٨ . جيتنغ ص ١٧ وما بعدها .

(٤٠) رمضان ابو السعود ص ٨٦ ـ ٨٧ . برهام محمد عطا الله ص ٤٢ .

(٤١) راجع في المراحل السابقة لهذا القانون ديبيرو ص٤٦ .

(٤٢) راجع للاطلاع على تفاصيل التطور السابق لصدور هذا القانون ، ماموريا : مبـادىء الضمان الاجتماعي ( باللغة الانكليزية ) ، منشورات كتاب محل ، الله آباد ، ١٩٦٥ ص ٣٠٦ ـ ٣١٠ .

اية اشتراكات مقابل الانتفاع بمزاياه . كما ان النقابات السوفيتية تساهم مساهمة فاعلة في ادارته (٤٣) .

ولقد دخلت اساليب تحقيق الامان الاجتماعي مرحلة متقدمة بصدور قانون الضمان الاجتماعي النيوزيلندي سنة ١٩٣٨ ، الذي اقام نظاما فريدا من نوعه ، متجاوزا اسلوب التأمين الاجتماعي التقليدي باطاره الذي اشرنا اليه ، ويقوم هذا النظام على مبدأ يعترف بأن لكل فرد دين في ذمة المجتمع (٤٤) ، وهذا المبدأ يحدد ملامح هذا النظام الذي لا يقوم تمويله على اساس الاشتراكات ، وانما عن طريق الضرائب ، كما انه لا يشمل فئات معينة من المواطنين ، بل يسري عليهم جميعا دون تفرقة ، حيث ينتفع منه كل شخص لا يحصل على حد ادنى معين من الدخل .

## المبحث الثاني

### نشاة وتطور الضمان الاجتماعي في العراق (٤٥)

التأمين الاجتماعي حديث النشأة في العراق ، ويرجع ذلك الى عوامل عديدة ادت معا الى تأخر صدور التشريعات العمالية في القطر (٤٦) ولذلك ظلت الطبقة العاملة تفتقر الى وسائل قانونية تحقق لها الامان الاجتماعي

---

(٤٣) رمضان ابو السعود ص ٨٤ – ٨٥ .

(٤٤) ديبيرو ص ٧٢ .

(٤٥) راجع ايضا حول هذا الموضوع : الدكتور صادق مهدي السعيد ، الضمان الاجتماعي وقانون الضمان الاجتماعي العراقي ، بغداد ، ١٩٦٨ ، ص ١٣٧ وما بعدها . المرحوم الدكتور عزيز ابراهيم : شرح قانون الضمان الاجتماعي العراقي . بغداد ١٩٧٦ ، ص ١٤ وما بعدها. يوسف الياس واخرون : اوليات في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي ، منشورات مؤسسة الثقافة العمالية ، بغداد ١٩٧٣ ، ص ١٥ وما بعدها . الدكتور عادل العلي ، رسالته المشار اليها سابقا ص ٤٩٩ وما بعدها .

(٤٦) راجع في نشأة هذه التشريعات ، كتاب : قانون العمل للمؤلفين . بغداد ١٩٨٠ ص١٤ وما بعدها .

حتى اواسط الخمسينات من هذا القرن (٤٧) ثم اخذ التشريع المنظم للتأمين الاجتماعي في القطر بعد ذلك بالتطور تدريجيا ، سنعرض هنا قوانين الضمان الاجتماعي التي صدرت في القطر تباعا .

اصدرت الحكومة العراقية أول قانون للضمان الاجتماعي للعمال برقم ٢٧ لسنة ١٩٥٦ في خضم حركة من الاصلاحات اقدمت عليها السلطة الملكية القائمة حينذاك في محاولة لامتصاص النقمة الشعبية المتمثلة بتصاعد نضال الجماهير ضدها . هذا النضال الذي كانت تحركه عوامل طبقية متمثلة بسوء واقع حياة الطبقة العاملة والكادحين عموما من جهة ، وعوامل قومية متمثلة بمناهضة النهج السياسي الرجعي الاستعماري للسلطة القائمة آنذاك من جهة اخرى .

الا أن هذا القانون لم يكن في حقيقة الامر قانونا للضمان الاجتماعي، رغم اطلاق هذه التسمية عليه ، وانما كان خليطا من التأمين والادخار الالزاميين، ويبدو ذلك واضحا في اعتماد هذا القانون في التمويل على اسلوب التركيم الفردي الذي يقوم على ايجاد التوازن بين ناتج اشتراك كل عامل مشمول بالقانون على حدة وبين ما يحصل عليه ، ويبدو ذلك جليا حين نتعرف على اسلوب تمويل ما اطلقت عليه تسمية الضمان الاجتماعي ، والحقوق التي كانت تترتب للعامل المضمون في مواجهة ادارة الضمان الاجتماعي .

فمن حيث اسلوب التمويل ، قرر القانون أن يتم بمساهمة ثلاثة اطراف هي العامل الذي يدفع اشتراكا يوميا مقداره ( ١٠ ) فلوس ، وصاحب العمل الذي يدفع عن كل عامل مشمول ( ١٥ ) فلسا يوميا ، والدولة التي تساهم بمقدار معادل لما يدفعه صاحب العمل .

اما من حيث الحقوق التي تنشأ للعامل ، فقد كانت لا تتجاوز في كل الاحوال رصيد العامل في حالات العجز الدائم والشيخوخة والوفاة ( أي ما يحصل عليه الخلف ) . ولا تزيد على خمسة دنانير وان كان الرصيد يزيد على

(٤٧) لابد من الاشارة هنا الى ان كلا من قانون العمل رقم ٧٢ لسنة ١٩٣٦ وقانون العمل رقم ( ١ ) لسنة ١٩٥٨ ، كانا قد قررا مسؤولية صاحب العمل عن تعويض العامل في حالة اصابته . الا أن هذا التعويض كان تعويضا مدنيا تقرر الحق فيه للعامل على أساس مسؤولية صاحب العمل القائمة على مبدأ ( تحمل التبعة ) ، ولهذا فان هذا التعويض ليس من التامين الاجتماعي . كما انه لابد من الاشارة ايضا الى أن عدة قوانين للتقاعد كانت قد صدرت في القطر حققت للمشمولين بها تأمينا ضد العجز والشيخوخة والوفاة ، نذكر منها ، قانون التقاعد المدني رقم ١٢ لسنة ١٩٣٠ الذي حل محله القانون النافذ حاليا المرقم ٣٣ لسنة ١٩٦٦ ، وهو ينظم الحقوق التقاعدية للموظفين المدنيين . وقانون التقاعد العسكري الذي صدر لاول مرة برقم ١٠ لسنة ١٩٣٠ ثم ابدل بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٥٥ ، ثم بالقانون رقم ٥ لسنة ١٩٥٩ ثم بقانون الخدمة العسكري رقم ( ١ ) لسنة ١٩٧٥ . كما ان هناك العديد من القوانين التي تقرر حقوقا تقاعدية لفئات معينة .

ذلك في حالات الزواج والولادة والوفاة ( نفقات الدفن ) ، ولا تزيد على ( ١٥٠ ) فلسا يوميا لمدة ٢٧ يوما على الاكثر في حالات المرض والبطالة ، على الا تتجاوز مجموع الرصيد .

ومما تقدم يتضح ان وصفنا لهذا القانون بانه قانون للتأمين والادخار الالزاميين يرجع الى أن ما يحصل عليه العامل كان يتحدد دائما بالرصيد المتجمع له من اشتراكاته ( الادخار الالزامي ) ، والتأمين لمصلحته ( اشتراكات صاحب العمل والدولة ) .

على أن هذا القانون كان يكتنفه القصور من نواحي عديدة اخرى ، فقد استبعد اهم المخاطر التي يتعرض لها العمال من احكامه ، وهي اصابات العمل التي ظلت مسؤولية صاحب العمل عنها خاضعة لاحكام قانون العمل ، كما ان نطاق سريانه على الاشخاص كان محدودا جدا ، اذ لم يكن يسري الا على المشاريع الصناعية الكبيرة التي يشتغل فيها اكثر من ثلاثين عاملا ، وبهذا ضاقت دائرة شموله كثيرا ، مما تسبب في ضآلة ما حققه من امان اجتماعي (٤٨) .

اما ادارة الضمان فقد عهدت الى « مجلس الضمان الاجتماعي » المتكون من ثلاثة اعضاء يتراسه محافظ المصرف الوطني او المدير العام لمصرف الرافدين وفي عضويته عضو مجلس ادارة المصرف الوطني او مصرف الرافدين والثالث هو رئيس غرفة التجارة او احد كبار التجار الذين لهم صلة بالمشاريع الصناعية ويعين الاعضاء وتنهى خدماتهم من قبل مجلس الوزراء والمجلس مكلف بمراقبة اموال واستثمارات الصندوق .

أما العمال فلم يكن لهم اي تمثيل في هذا المجلس .

## ثانيا : قانون الضمان الاجتماعي رقم ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ : ـ

تعرض قانون الضمان الاجتماعي رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٦ الى نقد شديد نتيجة قصوره وعيوبه المتقدمة ، وقد زاد هذا النقد على نحو واضح بعد ثورة ١٤ تموز ١٩٥٨ ، باعتبار هذا القانون عاجزا عن تحقيق الامان الاجتماعي للطبقات الكادحة التي اعلنت الثورة التزامها بقضاياها ، وتحت اشتداد المطالبة طلبت الحكومة العراقية من منظمة العمل الدولية تقديم العون لها في اصدار قانون للضمان الاجتماعي يتجاوز عيوب القانون النافذ ، فكان ان ارسلت المنظمة خبيرين الى العراق ، احدهما في النصف الثاني من عام ١٩٥٨ والثاني سنة ١٩٦٠ ، ووضعت المنظمة في ضوء الدراسات التي قاما بها مشروعا لقانون الضمان الاجتماعي ارسلته الى الحكومة العراقية عام ١٩٦١ (٤٩) ،

---

(٤٨) لقد بلغ عدد المشمولين باحكام هذا القانون في سنة ١٩٥٧ ( ١٥٦٣٧ ) عاملا فقط ، دائرة الاحصاء المركزية ، المجموعة الاحصائية لسنة ١٩٥٩ ، نقلا من الدكتور عزيز ابراهيم : المرجع السابق ص ١٦ .

(٤٩) صادق مهدي السعيد ص ١٤٠ .

الا انه لم تتهيأ الفرصة لاصداره حينذاك ، واخيرا شرع القانون وصدر في ١٠/١٠/١٩٦٤ ، على ان ينفذ بعد سنة من نشره في الجريدة الرسمية اي في ١٠/١٠/١٩٦٥ الا ان نفاذه تأجل بعد ذلك الى ١/٤/١٩٦٦

وقد جاء في الاسباب الموجبة للقانون انه ( قد اخذ بأحدث مبادىء الضمان الاجتماعي حيث امن العمال ضد مناطر الحياة يوم يفقد احدهم دخله بسبب العجز او الشيخوخة او اصابة العمل او المرض ، وان الاسس التي جاء بهـا ترتكز على مبدأ التكامل الاجتماعي ، وليس ـ التوفير الالزامي ـ كما هو الحال في القانون السابق ، وستدفع بموجبه للاشخاص المضمونين الرواتب التقاعدية عند عجزهم وشيخوختهم ، ولاراملهم وايتامهم عند وفاتهم ، وذلك بالاضافة الى اعانات التكفين والدفن التي يتسلمها العيال . كما ستاخذ المراة اعانة الامومة اضافة الى منحة الولادة ) .. (٥٠) .

ليس من شك في أن هذا القانون يعتبر اول خطوة حقيقية في ميدان التامين الاجتماعي للعمال في القطر ، رغم انه كان ينطوي على الكثير من النواقص . فمن ناحية التمويل ، فقد اعتمد اسلوب الاشتراك الاسبوعي رغم ما فيه من تقييد ، كما انه اعتمد في تسديد الاشتراك طريقة متخلفة هي لصق الطوابع * . اما مقدار الاشتراكات التي يدفعها العمال واصحاب العمل والاعانات التي تدفع للعمال ، فقد اعتمد في تحديد مقدارها على تقسيم العمال الى خمسة اصناف بحسب اجورهم * ، حيث يدفع عمال كل صنف اشتراكات موحدة المقدار رغم اختلاف اجورهم ، كما انهم يحصلون على اعانات ورواتب تقاعدية موحدة المقدار * .

**نطاق السريان والمخاطر التي يغطيها : ـ**

فقد نص على تطبيق القانون تدريجيا وعلى مراحل (٥١) من دون ان يحدد طبيعتها ومواعيد حلولها وانما احال ذلك الى صدور نظام وقد صدر هذا النظام وهو نظام الخدمة المضمونة بتاريخ ٢٨ شباط ١٩٦٦ .

اما من حيث المكان فقد نص على تطبيقه في مناطق كالقانون السابق وحرمان مناطق اخرى من شموله .

اما بالنسبة للمخاطر المضمونة فقد قسمها القانون الى ثلاثة فروع : ـ

أ ـ المرض : ويشمل المرض والولادة والوفاة .

ب ـ التقاعد : ويشمل العجز والشيخوخة والخلف .

---

(٥٠) الوقائع العراقية ، العدد ١٠١٥ في ١٠/١٠/١٩٦٤ .

* انظر م ( ٦ ) من نظام تسديد اشتراكات الضمان الاجتماعي رقم ١٤ لسنة ١٩٦٦ . الوقائع العراقية ، العدد ١٢٦٦ بتاريخ ١٦/٥/١٩٦٦ .

* انظر م ٢٤ من القانون ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ .

* انظر م ٥٠ ، ٥١ من القانون .

(٥١) م ٥ من القانون .

ج ـ اصابات العمل وتشمل ايضا الامراض المهنية .

وفي كل فرع من هذه الفروع وضعت العديد من الشروط ادى تطبيقها ى حرمان اغلبية العمال المرضى من الاعانة فقد كان على العامل المريض ن يثبت بانه قد سجل لحسابه او دفعت عنه ثمانية اشتراكات اسبوعية خلال الثلاثة اشهر التي تسبق تعرضه للمرض (٥٢) .

ان هذا الشرط علامة على كونه يخرق مبدا وحدة مالية الصندوق في تقديم الاعانات عند تحقق المخاطر فانه يدخل تمييزا بين مريض واخر ، كلاهما يشتغلان في مشروع مشمول بالقانون كما ان اعانة المرض لا تقدم الا بعد ليوم الرابع ولا تدفع له لمدة تزيد على ( ١٣ ) اسبوعا ( في حالة المرض المستعصي لاكثر من ستة وعشرين اسبوعا ) وكل هذا بشرط ان يستنفذ الشخص مسبقا اجازته المرضية المقررة في قانون العمل او اي قانون اخر ليتسلم التعويض الضئيل لقاء تعرضه للمرض (٥٣) وهذا مفهوم عن ضمان المرض لا يتولى المريض بالرعاية بمجرد تعرضه للمرض حتى شفائه وانما ينظر اليه على انه نظام لدفع المبالغ وتنظيم الحسابات وفق شروط لا علاقة لها بالمرض وبالنسبة للمراة العاملة الحامل فلا تدفع لها الاعانة الا بشرط ان يكون قد قيد لحسابها او دفع عنها ( ٢٦ ) اشتراكا اسبوعيا بل ولا تدفع لها منحة الولادة ( خمسة دنانير ) الا بعد دفع نفس العدد من الاشتراكات (٥٤) .

وفي حالة وفاة الشخص المضمون فلا يحق لمن قام بالتجهيز والتكفين والدفن تسلم الثمانية دنانير . الا اذا توافرت شروط استحقاق المرض .

اما بالنسبة للمشمولين فقد نص القانون على ان كل « مستخدم » يكون خاضعا للضمان الالزامي بشرط اشتغاله في مشروع من مشاريع القطاع الخاص يتجاوز عدد عماله العشرين او في دائرة او مؤسسة رسمية او شبه رسمية مدنية كانت ام عسكرية ومن دون تحديد في العدد بشرط ان لا يكون خاضعا لقوانين التقاعد للدوائر والمؤسسات شبه الرسمية ام كان من الموظفين او الخبراء الاجانب المستخدمين من قبل الحكومة بموجب عقد الا اذا قضى اتفاق دولي بالسريان على اساس المعاملة بالمثل .

ولا يهم بعد هذا اذا كان العامل يشتغل في مشروع خاص او عام او مختلط او صناعي او تجاري او كان عراقيا ام اجنبيا ولهذا يخضع لاحكام القانون « المستخدمون لدى شركات النفط (٥٥) وكذلك المستخدمون العراقيون

(٥٢) م ٣٢ الجملة ( ب ) من قانون ١٩٦٤ .

(٥٣) م ٣١ الفقرات ٢ و ٣ و ٥ من قانون ١٩٦٤ .

(٥٤) م ٣٤ من القانون .

(٥٥) م ٣ من نظام الخدمة المضمونة فقرة ( ٢ ) الجملة ( ب ) .

لدى البعثات الدبلوماسية والقنصلية والدولية والمنظمات الاقليمية على ان تراعى قواعد القانون الدولي والاتفاقيات الدولية ومبدا المقابلة بالمثل (٥٦) .

ولغرض احتساب الحد الادنى اللازم لخضوع المشروع في القطاع الخاص في حالة توزع العمال على اكثر من محل واحد فان مجموع عددهم في مختلف محلات العمل هو المعول عليه ان زاد عددهم على العشرين وبصرف النظر عما اذا كان المحل فرعا ام محلا رئيسا او وجد في لواء واحد او اكثر .

واحتاط المشرع تجاه اصحاب عمل غالبا ما تعودوا التحايل على القانون عن طريق انقاصهم ـ بشكل او باخر ـ من عدد عمالهم الى دون الحد الادنى القانوني تهربا من دفع الاشتراكات فيتحول هؤلاء الى عمال غير مضمونين وذلك بنصه على « ان انخفاض عدد المقرر شمولهم لا يؤثر على خضوعهم للضمان الالزامي الا اذا انخفض هذا العدد الى خمسة فاقل فيكونون حينئذ غير خاضعين للضمان » (٥٧) .

**الفئات المستثناة من القانون** : استثنى القانون الفئات الاتية : ـ

١ ـ المشمولين من الموظفين والمستخدمين مدنيين وعسكريين بقوانين التقاعد الحكومية او صندوق التقاعد للدوائر والمؤسسات شبه الرسمية وكذلك الموظفين والخبراء الاجانب الذين تستخدمهم الحكومة بدوائرها الرسمية وشبه الرسمية بموجب عقود استخدام .

٢ ـ العاملين لدى ازواجهم او ابائهم او ابنائهم او بناتهم .

٣ ـ المستخدمون في الاعمال العرضية او الطارئة والاعمال المؤقتة او الموسمية الا فيما يرد به نص خاص .

٤ ـ الرعايا الاجانب المقيمين في العراق بسبب عملهم في البعثات الدبلوماسية

٥ ـ خدم المنازل ومن في حكمهم .

٦ ـ العاملين في الزراعة وتربية المواشي والغابات عدا المستخدمين منهم لدى الحكومة في دوائرها الرسمية وشبه الرسمية والمؤسسات التجارية والصناعية مع مراعاة الفقرة ( ١ ) بالنسبة للمستخدمين الحكوميين .

٧ ـ الاشخاص الذين يشتغلون في بيوتهم لحساب صاحب العمل .

٨ ـ وقد اضاف قانون تعديل قانون الضمان الاجتماعي رقم ( ١٥ ) لسنة ١٩٦٦ فقرة جديدة بشان الاستثناء نصت على انه ( يستثنى من تطبيق الضمان الاجتماعي ) « المستخدمون المشمولون بقوانين او انظمة تقاعدية خاصة تساهم الحكومة في تمويل صناديقها » اي الذين يعملون في المؤسسات والمصالح والمشاريع الحكومية وشبه الحكومية من غير الموظفين

(٥٦) م ٣ من النظام المذكور فقرة ( ٢ ) الجملة ( ج ) .

(٥٧) م ٣ من النظام المذكور فقرة ( ١ ) الجملة ( ج ) .

ولهم صناديق تقاعد خاصة وضعتها لهم الدولة .

**ثالثا : قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٩ : ـ**

حين قامت ثورة السابع عشر من تموز توجهت توجها كليا الى تطوير الضمان الاجتماعي ايمانا منها بان الضمان الاجتماعي للطبقة العاملة هو اول المظاهر الجدية للاشتراكية اذ تتجسد فيه بشكل موضوعي كفالة الدولة والمجتمع كله لصحة وسلامة ومستقبل عيش اوسع القواعد الجماهيرية الكادحة التي تنبثق من سواعدها وافكارها كل خيرات المجتمع وثرواته وكل ما ينطوي عليه من حضارة وابداع وقيم (٥٨) .

لهذا فقد اقدمت الثورة على اصدار قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٩ الذي جاءت احكامه على نحو روعي فيها انصاف العمال على اختلاف درجاتهم ومدد خدمتهم وظروفها وتأمينا لنيلهم الرواتب التقاعدية التي نص عليها بمعدلات ارتفعت نسبها عن السابق بشكل ملحوظ ، مع زيادتها بالنسبة للاولاد الذين يعيلهم المتقاعد ، علاوة على النص على اعطاء الراتب التقاعدي لعيال العامل المتوفي بشروط خدمة مخفضة جدا ، كما زيدت نسب الاعانات والمنح والمكافآت ، وعولجت كافة النواقص التي ظهرت عند تطبيق القانون السابق ، بما ييسر تنفيذ احكامه بالنسبة للعمال واصحاب الاعمال والادارة (٥٩) .

وعند مقارنة القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٩ بسابقه القانون ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ نجد ان ما اشارت اليه المذكرة الايضاحية بشأن زيادة حقوق العمال قد تحقق فعلا ، الا ان القانون انطوى مع ذلك على عيب اساس هو اعتماده نفس الاسس الفنية المتخلفة التي كان يعتمدها القانون الملغي ، ولذلك فهو لم يتقدم بفن الضمان الاجتماعي في العراق الى الامام (٦٠) ، لا بل ان الامر بلغ في اغلب الاحيان الى نقل احكام القانون الملغي الى القانون الجديد نقلا حرفيا ، ولهذا فقد كان القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٩ اقرب الى القانون المعدل للقانون ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ من كونه قانونا لاغيا له (٦١) .

ويبدو ان هذا القانون قد وضع على عجل ، وبطريقة افقدت واضعيه الفرصة لتطوير شكل ومضمون الضمان الاجتماعي في القطر ، فاقتصرت مهمتهم على زيادة حقوق المضمونين من حيث الكم فقط ، وبهذا فان هذا

---

(٥٨) الاسباب الموجبة لقانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ ، الوقائع العراقية العدد ١٩٧٦ بتاريخ ١٩٧١/٣/٢٢ .

(٥٩) الاسباب الموجبة لقانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٩ . الوقائع العراقية العدد ١٧٦٢ في ١٩٦٩/٨/١ .

(٦٠) يوسف الياس واخرون ص ٢١ ، عادل العلي رسالته ص ٥٠٣ .

(٦١) المرحوم الدكتور عزيز ابراهيم ص ٣٩ ، وراجع للتفاصيل الصفحات ٤٨ ـ ٥١ من كتابه .

القانون لم يصمد طويلا في التطبيـــق ، وهو لم يكن في تقييم الثورة له ( اكثر من خطوة على الدرب ، لا تعبر عن كامل طموح الثورة في هذا الميـــدان الحيـــوي الخطـــير (٦٢) .

ونبين فيما يلي بعض احكامه التي توضح ما سبق الاشارة اليـــه :

١ ــ في فصل ، نطاق شمول القانون فان قاعدة الشمول واحدة في القانونين والفئـــات المستبعدة كذلك هي نفسها .

٢ ــ نص القانون على تحويل الاشتراكات من اسبوعيـــة الى شهرية وهي موحدة لكل فروع الضمان تحدد تبعا لاصناف الاجور كما هو الحال في القانون الملغي وتبلغ حصة العامل المضمون في القانونين نصف حصة صاحب العمل وفي حالة تخلف صاحب العمل عن دفع الاشتراكات في موعد ادائها كان القانـــون السابق قد اوجب عليـــه دفع ( ٥) من الف من كل اشتراك اسبوعي متأخـــر (٦٣) بينما الزم قانون ٩٦٩ صاحب العمل بدفع ١٠٪ من الاشتراكات التي تأخـــر دفعها عن كل شـــهر بحد اقصى لا يزيد على ٢٥٪ وتزداد النسبة القصـــوى الى ٣٠٪ في حالة عدم قيام صاحب العمل باتخاذ اللازم لتسجيـــل عماله كلا او بعضا او لم يسدد الاشتراكات عنهم على اساس الاجور الحقيقة مستثنيا من هذا الحكم الدوائـــر الرسمية وشبه الرسمية والادارات المحليـــة والبلديات وما شابهها من مؤسسات القطاع الاشتراكي وهذا بصرف النظـــر عما اذا كان لصاحب العمل عذر مشروع في تأخـــره عن تسديد الاشتراكات على عكس القانون السابق الذي كان يعطي لمجلس الادارة الحق بتقرير اعفائه ان هو اقتنع بعذر صاحب العمل المشروع او تبينت لـــه حسن نيتـــه .

٣ ــ نص القانون على نفس الشروط لاستحقاق الاعانة التي اخذ بها القانون السابق وعلى الاخص شرط دفع عدد من الاشتراكات كحد ادنى مـــع تغيير بسيط في عددها في قانون ١٩٦٩ اذ اصبحت ثلاثة اشتراكـــات شهرية متصلة او ستة اشتراكات شهرية متقطعة تسبق مباشرة تاريخ ابتداء المرض في حين كانت في قانون ١٩٦٤ لا تقل عن ثمانية اشتراكات اسبوعية دفعت عن المضمـــون او قيدت لحسابه في الثلاثة عشر اسبوعا التي تسبق مباشرة تاريخ عجزه . اما بالنسبة للمدة القصـــــوى التي تدفع خلالها اعانة المرض فهي واحدة في القانونين مع جواز تمديدها الى سنة واحدة في القانون الجـديد بالنسبة لمرض السل فقط والى

---

(٦٢) الاسباب الموجبة لقانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ .

(٦٣) م ٢٨ من قانون ١٩٦٤ .

ستة اشهر في القانون الملغي بالنسبة لكل الامراض التي تتطلب معالجة طويلة والتي تعين بتعليمات تصدرها المؤسسة .

٤ ـ وفيما يتعلــق بفرع التقاعد فلا يستحق العامل المضمون الراتب الا اذا كان قد سدد عنه ( ١٨٠ ) اشتراكات شهريا بينما كان عدد الاشتراكات في القانون السابق ( ٧٥٠ ) اشتراكا اسبوعيا .

وبالنسبة لتقاعد الخلف فقد انقصت الاشتراكات لغرض الاستحقاق من ( ٧٥٠ ) اشتراكا اسبوعيا الى ( ١٢ ) اشتراكا شهريا متصلا او ( ١٨ ) اشتراكا شهريا متقطعا تسبق مباشرة تاريخ وفاة العامل المضمون .

ويستمر الولد من عيال المضمون في تسلم الراتب التقاعدي الى سن الثالثة والعشرين اذا كان غير متزوج ومستمرا على الدراسة في حين كان الحد الاقصى للسن الحادية والعشرين .

٥ ـ وفي فرع اصابات العمل تضمن قانون ١٩٦٩ احكاما تفصيلية تتعلق بالاجراءات واجبه الاتباع للتثبت من الاصابة وتنظيم محضر بالتعويض في الوقت الذي جاء القانون الملغي خلوا منها

٧ ـ وقد نص كل من القانونين على تقديم اعانات موحدة في حالات المرض والولادة واصابة العمل ـ تحتسب على اساس الاجر ـ مع فارق واحد هو زيادة معدلاتها اليومية في قانون ١٩٦٩ بالشكل التالي :

| اصناف الاجدر | | | المعدل اليومي للاعانة حسب قانون ١٩٦٩ | | المعدل اليومي للاعانة حسب قانون ١٩٦٤ | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | فلس | دينار | فلس | دينار | فلس | دينار |
| الاول | ٢٠٠ | ١٢ | ٣٠٠ | ـ | ١٩٥ | ـ |
| الثاني | ٢٠٠ | ١٢ | ٥٠٠ | ـ | ٣٥٠ | ـ |
| | الى | | | | | |
| | ٧٩٩ | ٢٣ | | | | |
| الثالث | ٨٠٠ | ٢٣ | ٧٥٠ | ـ | ٦٠٠ | ـ |
| | الى | | | | | |
| | ٧٩٩ | ٣٦ | | | | |
| الرابع | ٨٠٠ | ٣٦ | ... | ١ | ٨٥٠ | ـ |
| | الى | | | | | |
| | ٧٩٩ | ٤٩ | | | | |
| الخامس | ٨٠٠ | ٤٩ | ٢٥٠ | ١ | ٠٨٠ | ١ |
| | فاكثر | | | | | |

وقد نص القانون على زيادة في الرواتب التقاعدية لكل مـن تقاعد العجز والشـيخوخة كما هو مبين في الجدول ادناه :ــ

| اصناف الاجور | الرواتب التقاعدية عن العجز والشيخوخة ( قانون ١٩٦٩ ) | | الرواتب التقاعدية عن العجز والشيخوخة ( قانـون ١٩٦٤) | |
|---|---|---|---|---|
| | فلس | دينار | فلس | دينار |
| الاول | ... | ٦ | ٥٠٠ | ٤ |
| الثاني | ... | ١١ | ٢٠٠ | ٧ |
| الثالث | ... | ١٥ | ٨٠٠ | ١٠ |
| الرابع | ... | ٢٠ | ... | ١٥ |
| الخامس | ... | ٣٠ | ... | ١٩ |

واخيرا يبين الجـدول التالي مقدار المخصصات الشهرية عن كل ولـد لحد الاربعة هنا ايضا باختلاف صنف الاجـر الذي يتسلمه العامل المضمون :ــ

| اصناف الاجـور | مقدار المخصصات الشهرية لكل ولد | |
|---|---|---|
| | فلس | دينار |
| الاول | ٣٥٠ | — |
| الثاني | ٣٥٠ | — |
| الثالث | ٦٠٠ | — |
| الرابع | ٨٠٠ | — |
| الخامس | ... | ١ |

وتضمن الفصل العـاشر والاخير في قانون ١٩٦٩ على احكام جديدة كتلك التي تجيز ــ وفق شروط معينة ــ ضم الخدمة غير المضمونـــة التي تسبق الخدمة المضمونة بموجب قانون ١٩٥٦ و ١٩٦٤ او التي تقرر زيادة الرواتب التقاعدية نسبة ٥٠٪ من الراتب الاسمي المستحق او التي نصت على اعطاء مخصصات لاولاد المتقاعد كما يجوز للمؤسسة في حالات ثلاث هي استقالة المراة المتزوجة او خروج الشخص نهائيا من نطاق شمول قانون ١٩٦٩ او مغادرة البلاد ان تصرف للشخص الذي كان مضمونا تعويضا نقديا .

**رابعا : القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ : ــ**

لقد اقدمت الثورة بعد فترة قصيرة من تطبيـق القانون رقم ١١٢ لسنة

١٩٦٩ على الغائه واصدار قانون جديد حقق تغييرا جذريا في نظام الضمان الاجتماعي في القطر .

فقد حدد في سنة ١٩٧٠ وثيقتان قانونيتان هامتان اولاهما الدستور المؤقت الذي نص على ان ( تكفل الدولة توفير اوسع الضمانات الاجتماعية للمواطنين كافة في حالات المرض او العجز او البطالة او الشيخوخة ) (٦٥) وثانيهما قانون العمل الذي قضى بان تتولى المؤسسة العامة للتقاعد والضمان الاجتماعي للعمل اعتبارا من تنفيذ هذا القانون (٦٦) تعميم الضمان الالزامي على جميع المشمولين باحكام هذا القانون وفقا للقواعد والاصول المحددة في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال ويجب أن يشمل هذا الضمان (٦٧) الالزامي تأمين المرض واصابات العمل والمكافات والمرتبات التقاعدية وبصدور هاتين الوثيقتين ( اصبح التغيير الجذري في نظام الضمان الاجتماعي في عراق الثورة ليس هدفا مبدئيا او ضرورة اجتماعية واقتصادية وانمائية فحسب بل واجبا يحتمه الدستور وينص عليه القانون ايضا ) (٦٨) .

لهذا الغرض اصدرت الثورة قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ ، لكي تحقق الغير الجذري المنشود في نظام ومحتوى الضمان الاجتماعي . وقد جاء هذا القانون نقلة نوعية في فن ومضمون الضمان الاجتماعي . بحيث يصح اعتبار تاريخ صدوره فاصلا بين مرحلتين متميزتين في تطور نظام الضمان الاجتماعي في القطر ، وبداية حقيقة لمولد نظام حقيقي للضمان الاجتماعي .

ويمكن تحديد أهم الملامح الرئيسية للتغيير الذي احدثه هذا القانون على النحو التالي (٦٩) :

١ - التغيير في النظام : اشرنا الى ان كلا من القانونين ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ و ١١٢ لسنة ١٩٦٩ اعتمدا مبدا تقسيم العمال الى خمسة اصناف ، وقد تخلى القانون الجديد عن هذا التقسيم نظرا لمساوئه التي اشرنا اليها ، اضافة الى ( ما يتولد عنه من عوامل التمايز والتفتيت في قلب الطبقة العاملة ) وبالغاء هذا التقسيم نظر المشرع الى العمال

---

٦٥) م ٣٢ من الدستور .
٦٦) الفقرة ( ب ) من المادة ٢٦٠ من قانون العمل رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ .
٦٧) الاسباب الموجبة للقانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ .
٦٨) راجع للتفاصيل الاسباب الموجبة للقانون ٣٩ لسنة ١٩٧١ .
٦٩) المصدر السابق .

كافة من منظور الطبقة الواحـدة ، ففـرض دفعهم الاشتراك علـــى اساس نسبة محددة من الاجـر . كما غير المشرع في القانون الجـــديد نظام جباية الاشتراكات فتخلى عن الاسلوب المتخلف السابق ( اسلوب لصق الطوابع ) ، واقام عوضا عنه نظام الخصم عند المنبع ، باقتطاع اشتراك العامل من أجره النقـدي ، ودفع الاشتراكات الخاصة بالعمال ومن يستخدمونهم نقدا الى مؤسسة الضمان الاجتماعي مباشرة كـل شهر .

٢ ــ التغيير في الشمول والموضوع : ظل نطاق سريان قوانين الضمان الاجتماعى في القطـر منذ صدور القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٦ وحتى القانون ١١٢ لسنة ١٩٦٩ محدودا من حيث الاشخاص ، اذ استثنى العـديد مـن فئات العمال من الخضوع لاحكامها ، بينما جاء القانون الجديد مقررا مبدأ الشمول التام لجميع العمال بالضمان الاجتماعي ، على أن يتم هـذا الشمول تدريجيا وضمن اجل زمني محدد (٧٠)

اما من حيث الموضوع ، فقد اصبح لاول مرة في القطـر ، نظـام حقيقي للضمان الاجتماعي في حالات المرض والولادة والخـدمات ، بينما كانت القـوانين السابقة لا تتجاوز الاعانات الماليـة المؤقتة ، يستحقها الافراد ضمن شروط قانونية اضافية ، ليست لها صلة بالمرض ذاته ، او بحـدوث الحمل والوضع .

٣ ــ التغيير في الجوهر والمحتوى : ويتمثل هذا التغيير في انه في ظل احكـام القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ ، لم يعـد مقيـاس استحقاق التعويض او المكافاة او الراتب ما يكون قد ادخـره العامل اثناء قدرته على العمل ، بل اصبح الاساس الجوهري الاول للاستحقاق هو وجود الحاجـــة الفعليـة للحماية الاجتماعية ، وعلى هذا لم يعـد الانتفاع من ضمان المرض يتوقف على عدد اشتراكات العامل ، ولا استحقـاق الخلف الراتب التقاعدي متوقفا على ما دفعه معيلهم من اشتراكات .

(٧٠) سنعود الى معالجة هذا الموضوع مفصلا ، في المبحث الرابع من الفصل الثاني مـن هـذا البـاب .

# الفصـل الثـاني

## التعـريف بقانون الضمان الاجتماعي

يقتضي الامر ، ونحن ندرس في هذا الفصل موضوع التعريف بقانون يتاح لنا اولا ان نحدد مضمون هذا القانون ، وثانيا ان نتعرف على مصادره . وثالثا ان نتبين مكانه بين فروع القانون الاخـرى ، واخيرا ان نحـدد نطاق سريان احكامه ، ولغرض استكمال الصورة من جميع جوانبها المتقدمة ، سنقسم هذا الفصل الى اربعة مبـاحث .

### المبحث الاول
### تحديد مفهوم قانون الضمان الاجتماعي

الخلط بين المصطلحات : كثيرا ما تستخدم مصطلحات ، التامين الاجتماعي والضمان الاجتماعي والامان الاجتماعي على انها مترادفات تعني معنى واحدا ، الا ان استخدامها على هذا النحـو يدل على خلط واضح في معانيها .

فمصطلح التامين الاجتماعي ، وغالبـا ما يستخـدم بصيغة الجمـع ( التأمينات الاجتماعيـة ) (٧١) يقصد به نظام الزامي للتأمين ضد المخـاطر الاجتماعية ، وهو لذلك وسيلة من بـين وسـائل عديدة يمكـن بها تحقيـق الامان الاجتمـاعي ، في حين ان الامان الاجتماعي (٧٢) هو الهدف الذي تسعى الدولة الى تحقيقه لمواطنيها عن طريـق ضمان دخولهم في حالة تعرضها الى الانقطاع او النقص ، او في حالات مواجهتهم الاخطار الاجتماعيـة على نحو دائم او مؤقت .

أما مصطلح الضمان الاجتماعي (٧٣) ، فهو ينصرف الى مجموعة الوسائل القانونية التي تهدف الى تحقيـق الامان الاجتماعي ، فهو لذلك ليس مرادفـا للامان الاجتمـاعي ، لانه يمثل مجموعة وسائل قانونية ، بينما الامان الاجتماعي يمثل الغاية التي تحققها هذه الوسائل مجتمعة ، كما انه ليس مرادفا للتامين الاجتمـاعي ، لان التأمين الاجتمـاعي ليس الا احدى الوسـائل القانونية العديدة

(٧١) يقابل بالفرنسية مصطلح assurances sociales

(٧٢) يقابل بالفرنسية مصطلح Securite Sociale

(٧٣) ترجم العـديد من الكتاب العـرب المصطلح الفرنسي Securite Social والمصطلح الانكليزي Social Security بمصطلح الضمان الاجتماعي ، في حين ان المقابل الدقيـق لهذا المصطلح بالفرنسية هو garantie Sociale والانكليزيـة Social guaranty

التي يضمها الضمـــان الاجتماعي .

ولم يسلم المشرعون انفسهم من الوقوع في هذا الخلط ، فالمشرع المصري اطلق تسمية قانون الضمان الاجتماعي على القانون رقم ١١٦ لسنة ١٩٥٠ ، الذي نظم به ( المساعدات الاجتماعيـــة ) التي ما هي الا احدى وسائل الضمان الاجتماعي ، كما أن المشرع العـراقي اطلق مصطلح الضمان الاجتمـــاعي على كل القوانين المتعاقبة التي اصدرها لتحقيــق الامان الاجتماعي للعمـــال ضد المخاطـر الاجتماعية التي يواجهونها ، فالقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٦ ، وهو اول قانون اصدره المشرع العراقي في هذا الشأن سمي بقانون الضمـــــان الاجتماعي رغم انه كان يتضمـن نظاما اقرب الى الادخار الالزامي ، واخـر قانون صدر ، وهو القانون النافذ الرقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ وسابقه القانـــون رقم ١١ لسنة ١٩٦٩ اطلقت عليهما تسمية ( قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال ) ، ولعل اغـرب ما فيها انها تورد مصطلح التقاعد في تسمية القـانون مع انه يدخل اصطلاحا ضمـن الحقوق التي قررها هذان القانونان للعمال . ولهذا لا نجد مبررا لذكره دون غيره من الحقوق الاخـرى . ان جميـع هذه القوانين لم تنظم في الحقيقة سوى احدى وسائل الضمـان الاجتمـاعي ، ونعني بها التأمينـات الاجتماعية ولهذا فان التسمية الادق والاكثر انطباقا على ما يسمى بقانون التقاعد والضمان الاجتماعي في القطر ، هي تسميته بقانون التأمين الاجتماعي بصيغة المفرد او قانـــون التأمينات الاجتماعية بصيغـــة الجمـــع (٧٤) .

**الخطر الاجتماعي كفكرة تحدد اطار التأمينـات الاجتماعية** : رغم ان هناك اتفاقا على أن الامان الاجتماعي للانسان يتحقق بتجنيبه الاثار الناشئة عن المخاطر الاجتماعية التي يواجهها ، الا انه لا يوجد اتفاق على المقصود بهـــذه المخاطر ، فمصطلح الخطـر الاجتماعي لم يعرف بعد استقرارا لمعناه ، الا انه عندنا ينصرف الى كل حدث يجبر الانسان على ان يتوقف عن اداء عمله بصفة مؤقتة او نهائية فيتسبب بذلك في انقطاع مورد عيشه او نقصانه . او يضيف اليــه اعباء جديدة .

(٧٤) نشير هنا الى اننا سنستخدم التسمية الرسمية للقانون في هذا الكتاب ، رغم ما ابديناه عليها من ملاحظـــات .

وتجدر الاشارة هنا الى ان حكومة الثورة اصدرت ـ انطلاقا من اهدافها الانسانية ومبادئها الاشتراكيـة ولاول مرة في تاريخ القطـر ، قانونا للرعاية الاجتماعيـة برقم ١٢٦ لسـنة ١٩٨٠. وقد قرر هذا القانون ان ينتفع المشمولون باحكامه بالمزاياالنقدية والعينية والخدمات الاجتماعية المقررة فيه ، دون ان يلزمهم بدفع اشتراكات او المساهمة في تمويل منظومة الرعاية بأي شكل من الاشكال . وبهذا تختلف الرعاية الاجتماعية عن التأمين الاجتماعي ، في حين تعتبران معا من وسائل تحقيـق الامان الاجتماعي .

والمخاطر الاجتماعيــة بالمعنى المتقدم اما ان تكون ناشئة عن النشـــاط المهني للعامل ، او راجعة الى اسباب فسيولوجية كانسان.

والمخاطر المهنية التي يتعرض لها العامل وتهدده في مصدر رزقه هـي اصابة العمـل والمرض المهني والبطالة ، اما المخاطر الانسانية ( الفسيولوجية ) فهي المرض غير المهني والشيخوخة والوفاة والاعباء العائليــة .

ودرء الاخطار الاجتماعية المتقدمة ، يتخذ اكثر من صورة ، فهو مـــن ناحيــة قد يتخذ صورة الوقاية ، وذلك باتخاذ الوسائل اللازمة لمنع قيـــام الخطـر ، كاتخاذ التدابير اللازمة لمنع حوادث العمل او الاصابة بالامراض المهنية ، وباتخاذ سياسة اقتصادية تحقق التشغيل الكامل ، فتتيح لكـــل راغب في العمل الفرصة لان يجد عملا ، وبذلك يمنع قيام خطر البطـــالة ، ومن ناحيــة اخرى قد يتخذ شكل وسائل انشائية ، واخيرا قد يتخذ صورة التعويض عن خطـر تحقق فعلا ، فاصاب من وقع عليــه باضرار مادية .

وفي تحديد اطار التأمينات الاجتماعية ، لابد لنـــا من ان نحدد أيا مـــن الوسائل المتقدمة يقع في دائرتها ، وايا منها يخـرج عنها ، وليس لدينـــا من شـك في ان توسيع مدلول قانون التأمينـــات الاجتماعيـــة الى الحـــد الذي يستوعب كل الوسائل المتقدمة يؤدي الى ان يدخل الكثير من قواعـــد القانون في نطاق التأمينات الاجتماعيـــة ، وبذلك يفقد هـذا الاخير ذاتيته كفكرة محـــددة (٧٥) ، ولهذا فان الفقه والتشريع الوضعي يقصران فكـــرة التأمينات الاجتماعية على صورة التعويض عن الخطر المتحقق فعلا الـــذي يلحق بمن وقع عليــه ضرر (٧٦) وعلى هـــذا الاساس فان التأمينات الاجتماعية كنظام تعمل على تأمين الفرد ضد الخطر ، وذلك بضمان دخل بديل او دخل تكميلي يواجه به النقص في دخله الاعتيادي والاعباء الاضافية التي لحقته .

**تعريف قانون الضمان الاجتماعي ( التأمينات الاجتماعية )** : بناء عـــلى ما تقدم يمكـــن ان نعرف قانون الضمان الاجتماعي على انه (( مجموعة القواعد القانونية التي تنظم بها الدولة وسيلة الزامية لتحقيـــق الامان الاجتمـــاعي للافراد ، في مواجهه المخاطر الاجتماعية التي يحددها القانون ، بحصولهم على اعانات نقدية او عينية ، في مقابل اشتراكات يدفعها اصحـــاب العمـــــل والعمـــال )) (٧٧) .

ومن هذا التعريف يتضح لنـــا ان نظام التأمينات الاجتماعية يتميز بثلاث

(٧٥) ديبيرو ص ١٨ .

(٧٦) دون ان يعني ذلك ان النظام القانوني للدولة لا يعالج الوسائل الاخـرى ، الا ان هـــذه المعالجة تتم في اطار قـوانين اخـــرى .

(٧٧) قارن الدكتور عادل العلي ، رسالته ص ١١ .

ويشير الدكتور العلي في تعريفه الى مساهمة الميزانية العامة في تمويل التأمينات الاجتماعية، ونحن لا نقره على هذه الاشارة لان مساهمة الميزانية العامة في تمويل التأمينـــات ليست عنصرا من عناصر التعـــريف في نظرنا ، لان وجودها وعدمه لا يغيران من الطبيعة القانونية للنظـــام .

خصائص :

الاولى : انه نظام الزامي ، وبذلك يختلف عن التامين التجاري الخاص، الذي يتسم بكونه اختياريا محضا ، وتبدو الزامية النظام في القسر على الاشتراك فيه ، وفي تحديد مقدار الاشتراكات والمخاطر المؤمن ضدها قانونا ، دون ان يكون لارادة الافراد دخل في ذلك .

الثانية : ان منافع النظام يحصل عليها المؤمن عليهم في مقابل اشتراكات يدفعونها ، كما يدفع مستخدموهم ايضا اشتراكات عنهم ، ولا يعني هذا بالضرورة ان يقتصر تمويل نظام التأمينات الاجتماعية على هذه الاشتراكات، وانما تضاف اليها في العادة مصادر اخرى ، منها مساهمة الميزانية العامة ، وحصيلة استثمار احتياطيات التأمينات الاجتماعية (٧٨) .

الثالثة : ان الدولة تتولى ادارة المرفق العام الذي يشرف على نظام التامينات الاجتماعية ، نظرا لما يمثله من اهمية كبيرة بالنسبة لحياة الافراد ، وللدور الخطير الذي يلعبه في تنفيذ السياسة الاجتماعية للدولة . وبهذا يختلف عن التأمين الخاص ، وكذلك عن نظم التأمين التي تديرها بعض الجماعات المهنية ، كالنقابات والجمعيات .

## المبحث الثاني

## مصادر قانون الضمان الاجتماعي

لقانون الضمان الاجتماعي مصادر متعددة ، فاحكامه تتوزع بين مصادر قانونية داخلية ومصادر دولية تقرر مستويات دولية للضمان الاجتماعي، وسنستعرض في هذا المبحث هذه المصادر تباعا : ـ

### اولا المصادر الداخلية ـ

١ ـ الدستور : نظرا للاهمية الخاصة لبعض القواعد المتصلة بالامان الاجتماعي ، وللارتباط الوثيق بين مجمل السياسة الاجتماعية للدولة والوسائل القانونية المحققة لهذا الامان ، فان بعض الدساتير تضمنت مبادىء اساسية تقر حق المواطنين في هذا الامان ، وتلزم الدولة بكفالته للافراد .

وقد اخذ الدستور المؤقت الصادر سنة ١٩٧٠ بهذا الاتجاه : فقرر في مادته العاشرة الواردة ضمن الباب الثاني الموسوم بـ ( الاسس الاجتماعية والاقتصادية للجمهورية العراقية ) ما يلي : ـ

التضامن الاجتماعي هو الاساس الاول للمجتمع ، ومضمونه ان يؤدي كل مواطن واجبه كاملا في المجتمع ، وان يكفل المجتمع للمواطن كامل حقوقه وحرياته ) .

وبهذا النص يكون الدستور قد جسد الاساس الايديولوجي الذي تقوم

(٧٨) عادل العلي : رسالته ص ١٣ .

عليه فكرة ضمان حق المواطن في الامان الاجتماعي ، هذا الحق الذي قرره صراحة في المادة الثانية والثلاثين من الدستور التي نصت على ان : ـ

تكفل الدولة توفير اوسع الضمانات الاجتماعية للمواطنين كافة ، في حالات المرض او العجز او البطالة او الشيخوخة .

وهذا النص رغم اهميته ، باعتباره مبدأ اساسيا يقره الدستور ، الا انه لا يصلح بحد ذاته للتطبيق ، وانما يعتبر بمثابة موجه للمشرع ، ولهذا فان تطبيقه العملي يتوقف على اصدار تشريعات تفصيلية تبين كيفية تنفيذ الدولة ما يقرره دستورها .

٢ ـ التشريع العادي : لقد دابت الدول المختلفة منذ الربع الاخير من القرن الماضي ، على اصدار تشريعات تنظم الاحكام الخاصة بالوسائل القانونية التي تحقق الامان الاجتماعي للافراد ، وقد اخذ المشرع العراقي بهذا الاسلوب اعتبارا من سنة ١٩٥٦ بالنسبة للعمال (٧٩) ، حين اصدر قانون الضمان الاجتماعي رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٦ ، واستمر على ذلك حيث اصدر عدة قوانين على النحو الذي فصلناه عند دراستنا للتطور التاريخي لتشريعات الضمان الاجتماعي في القطر ، حتى انتهينا الى القانون النافذ رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ وتعديلاته .

وتدخل ضمن التشريع العادي المنظم لاحكام الامان الاجتماعي : القرارات الصادرة عن مجلس قيادة الثورة، التي قررت احكاما جديدة، او عدلت بعضا من احكام القانون النافذ (٨٠) .

٣ ـ الانظمة والتعليمات : يكثر اللجوء الى اصدار الانظمة والتعليمات في اطار قانون الضمان الاجتماعي لاعتبارات هامة ، منها أن احكام هذا القانون تنظم احكاما تعالج مسائل فنية بحتة ، يصعب تناولها في صلب القانون ، ولهذا يترك تنظيمها الى انظمة وتعليمات تتولى صياغتها احيانا اكثر من جهة فنية . ومنها ايضا ان معالجة بعض الجوانب المتصلة بالامان الاجتماعي بانظمة وتعليمات تعطي المرونة المطلوبة للاستجابة للتاثيرات والظروف المحيطة بتطبيقها ، لان تعديل هذه الانظمة والتعليمات ايسر من تعديل احكام القانون نفسه .

وحيث ان الانظمة والتعليمات تلي التشريع العادي في المرتبة ، لذا لا يمكن لاحكامها أن تخالف احكام القانون على اي وجه كانت هذه المخالفة .

٤ ـ القضاء والفقه : يقصد بالقضاء كمصدر من مصادر القانون عموما، ومنه قانون الضمان الاجتماعي ، استنباط المبادىء والاحكام القانونية ، او

(٧٩) وقد سبق ذلك اصدار قوانين التقاعد الخاصة بالموظفين العموميين ، مدنيين وعسكريين،

(٨٠) ومن ذلك مثلا ، القرار الهام الصادر عن مجلس قيادة الثورة برقم ٢٩٦ لسنة ١٩٧٦ بشأن شمول العمال العراقيين الذين يعملون في الخارج بفرع ضمان التقاعد المنصوص عليه في القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ المعدل .

استخلاصها من النصوص ، او انشاؤها ابتداء من قبل المحاكم ، والقضاء وفقا لهذا التصور يمارس دورا واضحا في ( خلق ) قواعد قانونية تكمل احكام التشريع ، ولهذا فهو مصدر هام من مصادر قانون الضمان الاجتماعي (٨١) .

أما الفقه كمصدر من مصادر القانون ، فيقصد به استنباط المبادىء والقواعد القانونية بالطرق العلمية من قبل الفقهاء ، ومعروف ان آراء الفقهاء ليست لها قوة الزامية بحد ذاتها . فهي لا تلزم المشرع ولا القاضي ، وان كانت تمارس عليهما تأثيرا من خلال ما تطرحه من تصورات علمية ، ولهذا فان الفقه ليس اكثر من مصدر تفسيري للقانون .

**ثانيا / المصادر الدولية : ـ**

حظي حق الفرد في الامان الاجتماعي باهتمام دولي في اعقاب الحرب العالمية الاولى ، حيث ظهر هذا الاهتمام واضحا في ديباجة الباب الثالث عشر من معاهدة فرساي ، الذي اصبح فيما بعد دستور منظمة العمل الدولية ، حيث جاء فيها : ـ

بما أن عصبة الامم تهدف الى اقرار السلام العالمي ، وهو مالا يمكن تحقيقه الا على أساس من العدل الاجتماعي .

وبما انه يوجد من احوال العمال ما ينطوي على الحاق الظلم والبؤس والحرمان بعدد كبير من الناس ، مما يولد سخطا يعرض السلام والوئام العالميين للخطر .

وبما أن هذه الحالة تستدعي تحسين ظروف العمل بصفة عاجلة كتنظيم ساعات العمل ، وتحديد حد اقصى للعمل اليومي والاسبوعي ، وتنظيم عرض العمل ، والقضاء على البطالة ، وجعل الاجور ملائمة للمعيشة ، وحماية العمال من المرض ، وحماية الاطفال والنساء ، وحماية العمال ضد الاصابات والشيخوخة ، وحماية العمال الذين يشتغلون خارج بلادهم ... الخ ) .

للاسباب المتقدمة ولغيرها ، مما ورد في الديباجة ، قرر هذا المؤتمر قيام منظمة العمل الدولية التي اولت الامان الاجتماعي ما يستحقه من عناية، فناقشت الموضوعات المتصلة به خلال فترة ما بين الحربين في العديد من

---

(٨١) يعارض جانب من الفقه هذا التصور لدور القضاء في خلق القواعد القانونية ، ويرى أن دور القاضي لا يتجاوز تفسير وتطبيق نصوص القانون ، ولهذا فان القضاء وفقا لهذا المذهب لا يعتبر مصدرا من مصادر القانون . راجع للتفاصيل : المؤلفات العامة في اصول القانون .

وسراتها ، واصدرت بشأنها العــديد من الاتفاقيات والتوصيات (٨٢) ، فكان لهذه الاتفاقيــات والتوصيات تأثيرها المباشر او غير المباشر على التشريعات الوطنية للامان الاجتماعي .

غير ان الاهتمام بالامان الاجتماعي للافراد ، حظي باهتمام اكبــر اثنــاء الحــرب العالميــة الثانية وبعدها ، تحت تأثير ازدياد الحاجة اليــه في ظل ظروف تلك الحرب الطاحنة فكان موضع اهتمام العديد من الاعلانات الدولية التي اكدت على دور الدولة في الميــدان الاقتصادي والاجتماعي ، مما ساعد على زيادة تدخلها في هذه الميادين ، وكان من نتيجة ذلك ازدياد الاهتمام بنظم التأمينات كوسيلة لتحقيــق الامان الاجتماعي للافراد .

لقد وردت الاشارة الى حق الفرد في الامان الاجتماعي في ميثاق حلف الاطلسي الذي وقع في اليــوم الثاني عشر من آب سنة ١٩٤١ ، وكانت مسودة

---

٨٢) فيما يلي كشف بالاتفاقيــات الدولية التي اصدرتها منظمة العمل الدوليــة بشــأن الامان الاجتماعي خلال فترة ما بــين الحربــين :

- الاتفاقية رقم ٢٤ في سنة ١٩٢٧ ، بشأن التأمين ضد المرض للعمال في الصناعة والتجارة وخــدم المنــــازل .
- الاتفاقية رقم ٢٥ في سنة ١٩٧٢ بشأن التأمين ضد المرض في الزراعة .
- الاتفاقية رقم ٣٨ في سنة ١٩٣٣ بشأن التأمين الاجباري من العجز للاشخاص المشتغلين في المنشآت الصناعية والتجارية والمهن الحرة وخدم المنــــازل .
- الاتفاقية رقم ٢٦ في سنة ١٩٣٣ بشأن التأمين الاجباري ضد الشيخوخة للعاملين في المنشآت الزراعيــة .
- الاتفاقية رقم ٣٨ في سنة ١٩٣٣ بشأن التأمين الاجباري عن العجز للاشخاص المشتغلين في في المشروعات الصناعة والتجارية وفي المهــن الحرة وخدم المنازل .
- التفاقيــة رقم ٣٨ في سنة ١٩٣٣ بشأن الاتأمين الاجباري عن العجز للاشخاص المشتغلين في المشروعات الزراعيــة .
- الاتفاقية رقم ٣٩ في سنة ١٩٣٣ بشأن التأمين الاجباري ضد الترمل والتيتم للاشخاص المشتغلين في المشروعات الصناعية والتجارية والمهــن الحرة وخدم المنازل .
- الاتفاقية رقم ٤٠ في سنة ١٩٣٣ بشأن التأمين الاجباري من الترمل والتيتم لعمال المشروعات الزراعيــة .
- الاتفاقية رقم ٤٨ في سنة ١٩٣٥ بشأن اقامة نظام دولي للمحافظة على حقوق العجزة والشيوخ والارامل والايتام في التأمين .
- الاتفاقية رقم ٥٦ في سنة ١٩٣٦ بشأن التأمين الصحي للبحــارة .

اما التوصيات الدوليــة التي صدرت عن المنظمة فهي :

- التوصية رقم ١٠ في سنة ١٩٢٠ بشأن تأمين البحارة ضد البطالة .
- التوصية رقم ١٧ في سنة ١٩٢١ بشأن التأمين الاجتماعي في الزراعة .
- التوصية رقم ٢٩ في سنة ١٩٢٧ بشأن المبادىء العامــة للتأمين الصحي .
- التوصية رقم ٤٣ في سنة ١٩٣٣ بشأن تأمين العجز والشيخوخة والخلف .
- التوصية رقم ٤٤ في سنة ١٩٣٤ بشأن التأمين ضد البطالة ومساعدات اخرى .

هذا الميثاق تحوي فقرة تطالب بالحياة الامنة للشعوب داخل حدودها .
وقد الحق بالميثاق اثناء المناقشة نص جديد يؤكد صراحة على أن من عناصر الحياة الامنة ان يتمتع المواطنون بالحق في التأمينات الاجتماعية من مخاطر الحياة، فكان من نتيجة ذلك ان تعهدت الدول الموقعة على الميثاق ان ( تبذل اقصى جهدها في سبيل ضمان افضل شروط للعمل والتأمينات الاجتماعية ) .
وعلى هذا الاساس قرر البند السادس من الميثاق ( ان الدول الموقعة ستعمل على تحقيق سلام يؤمن للشعوب حياتها داخل حدودها ، ويضمن لكل الناس ، في كل البلاد ، ان يعيشوا حياتهم بمنأى عن الخوف والعوز ) .

وقد اصدر مؤتمر العمل الدولي المنعقد في نيويورك من ٢٧ تشرين الاول ولغاية تشرين الثاني ١٩٤١ توصية تؤيد ما جاء في ميثاق حلف الاطلسي ، وتطالب باستخدام اجهزة وخبرة منظمة العمل الدولية من اجل وضع توصيات ميثاق حلف الاطلسي موضع التنفيذ ، والاستعداد لاعادة البناء بعد انتهاء الحرب العالمية الثانية ، مع مراعاة تحسين شروط العمل وتطوير الاسس التي يقوم عليها نظام التأمينات الاجتماعية .

من ناحية اخرى فقد تبنى الاعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر في العاشر من كانون الاول سنة ١٩٤٨ معالجة موضوع حق الانسان في الامان الاجتماعي :

فالمادة الثانية والعشرون من الاعلان نصت على ان ( كل شخص باعتباره عضوا فى المجتمع ، له الحق فى الامان الاجتماعى ، وله الحق فى الحصول على اشباع حقوقه الاقتصادية والاجتماعية والثقافية اللازمة لكرامته وللنمو الحر لشخصيته ، بفضل المجهود الوطني والتعاون الدولى فى حدود تنظيم موارد كل بلد ) .

ونصت المادة الثالثة والعشرون من الاعلان على ان ( لكل شخص الحق في العمل وفي الحماية ضد البطالة ) .

بينما قررت المادة الخامسة والعشرون منه بان ( لكل شخص الحق في مستوى معيشي كاف لتأمين صحته وحاجاته المادية ، وصحة وحاجات اسرته ، وخاصة تلك المتعلقة بالمأكل والملبس والمسكن والخدمات الصحية والخدمات الاجتماعية الضرورية ، وله الحق في الامان في حالة البطالة والمرض والعجز والترمل ، او في الحالات الاخرى التي يفقد فيها وسائل العيش نتيجة لظروف خارجة عن ارادته ) .

وبهذه النصوص يكون الاعلان العالمي لحقوق الانسان قد عالج على نحو تفصيلي موضوع حق الانسان في الامان الاقتصادي والاجتماعي .

وتحتل منظمة العمل الدولية مكانة ذات اهمية خاصة في اقرار مستويات دولية لحق الانسان في الامان الاجتماعي ، ويأتي في مقدمة هذه الجهود في فترة الحرب العالمية الثانية وبعدها ، البيان الصادر عن الدورة

السادسة والعشرين لمؤتمر العمل الدولي التي عقدت في فيلادليفيا بالولايات المتحدة الامريكية للفترة من العشرين من نيسان ولغاية العاشر من ايار سنة ١٩٤٤ ، والذي عرف باسم بيان فيلادنفيا ، واضحى فيما بعد ميثاقا للمنظمة، حيث وردت فيه العديد من التوصيات المتعلقة بحق الانسان في الامان الاقتصادي والاجتماعي .

ولقد اكد ميثاق فيلادلفيا على ان ( جميع الناس ، مهما كانت عقائدهم، او اصلهم ، او جنسهم ، لهم الحق في حياة مادية كريمة ، وفي حرية الفكر ، وذلك في ظل نظام يضمن لهم الامن الاقتصادي .

وعليه فان ( محاربة العوز يجب ان تتم بكل قوة ونشاط ، وبواسطة التعاون الدولي المستمر المتناسق ) .

وحتى يتحقق ذلك يدعو البيان ، كافة الدول الاعضاء في المنظمة الدولية الى اتباع سياسة اقتصادية واجتماعية من شأنها ( ضمان العمالة الكاملة ، بما يضمن ارتفاع مستوى المعيشة ، والحفاظ على حد ادنى للاجور ، والتوسع في سياسة التأمينات الاجتماعية لضمان حد ادنى من الدخل لكل من تعرض لاحد المخاطر الاجتماعية ، واصبح في حاجة الى الحماية ، وكذلك وضع سياسة صحية عامة تضمن الرعاية للمرضى ، بغض النظر عن نشاطهم المهني ، مع كفالة رعاية خاصة للامومة والطفولة ) .

كما اصدرت المنظمة تباعا ، العديد من المواثيق الهامة بشأن الامان الاجتماعي، نذكر منها على وجه الخصوص ، التوصية رقم ٦٧ بشأن ضمان الدخل الصادرة سنة ١٩٤٤ (٨٣) ، فقد وضعت هذه التوصية جملة قواعد عامة كمبادىء موجهة تضمنت ان تعمل انظمة ضمان الدخل على سد الحاجة وتفادي العوز بأن ( تعيد الى مستوى معقول الدخل الذي يفقد بسبب العجز عن العمل ، بما في ذلك الشيخوخة ، او العجز عن الحصول على عمل مجز ، او بسبب وفاة العائل ) . ولهذا الغرض قررت التوصية ان يلجأ في سد هذه الحاجة الى وسيلتين ، الاولى هي التأمين الاجتماعي الاجباري ، بحيث يكون من حق المؤمن عليهم الذين تتوافر فيهم الشروط المقررة ، نتيجة لما دفعوه من اشتراكات الى هيئة التأمين ، الحصول على اعانات تصرف لهم وفقا للفئات والاحوال التي يحددها القانون ، والثانية هي المساعدات الاجتماعية التي تغطي الحاجات التي لا يغطيها التأمين الاجتماعي الاجباري ، وذلك باعطاء

---

(٨٣) انظر ايضا التوصية رقم ٦٨ بشأن الدخل والرعاية الطبية للمسرحين من الخدمة العسكرية والخدمات المماثلة المتعلقة بالحرب في ٢٠ نيسان ١٩٤٤ ، والتوصية رقم ٦٩ بشأن الرعاية الطبية الصادرة في التاريخ ذاته . والفصل العاشر الخاص بالصحة والسكن والضمان الاجتماعي من التوصية رقم ٧٠ بشأن المستويات الدنيا للسياسة الاجتماعية في البلاد غير المستقلة .

بعض فئات النـــاس من المعوزين منحا ذات قيمة معقولة ، وفقا لما يقرره القانــــون .

وبعد ذلك ، اوردت هذه التوصية العـديد من القواعد المنظمة للتأمين الاجتماعي الاجباري ، تناولت المخاطر التي يغطيها ، والاشخاص المؤمن عليهم ، والاشتراكات، وادارة هيئات التأمين الاجتماعي . كما اوردت قواعد منظمة لنظام المساعدة الاجتماعية من حيث حالات العوز التي يغطيها ، والاشخاص المنتفعون من النظـــــام .

ولم تنقطع جهود منظمة العمل الدولية بعد هذه التوصية ، حتى تكللت جهودها باصدار الاتفاقيــة رقم ١٠٢ بشأن المستويات الدنيا للامان الاجتماعي، التي اقرها مؤتمر العمــل الدولي في دورته الخامســة والثلاثين ، بتاريخ ٤ حزيران ١٩٥٢ ، ودخلت حيز التنفيــذ في ٢٧ نيسان ١٩٥٥ (٨٤) ، وقد تضمنت هذه الاتفاقية تنظيما مفصلا للمستويات الدوليــة بشأن المخاطــر التاليــة : المرض ، البطالة ، الشيخوخة ، اصابات العمل ، الاعباء العائليــة ، الامومة ، العجز ، الوفاة ( حقوق الخلف ) ، وبينت الاشخاص المنتفعين من هذه المزايا ومقاديرها واوضاعها (٨٥) .

ولقد قررت الاتفاقية ، مراعاة منها للتباين في القــدرات الاقتصادية للدول الاعضاء والتفاوت فيما بينها في مستويات ما حققته من تقدم في مجــال التأمين الاجتماعي ، ان تلتزم كل دولة بتأمين ثلاثة مخاطر في الاقل من تلك التي نصت على تنظيمها ، على ان يكون من بينها بصورة الزامية احد المخاطــر

(٨٤) كان المقترح على مؤتمر العمل الدولي ان يصدر اتفاقيتين ، احداهما تمثل الحد الادنى للتأمينات الاجتماعية لتطبق في البلدان الاقل نموا . والاخرى لتطبق في البلدان التي قطعت شوطا كبيرا في التقدم الصناعي والتشريع الاجتماعي . الا ان المؤتمر واجه صعوبة في ذلك ، مما ادى الى اصدار اتفاقيــة واحدة تمثل المستويات الدنيا للتأمينات الاجتماعية ، هي التي اشرنا اليها في المتن ، وقد صيغت في نصوصها بقدر كبير من المرونة بحيث تتناسب وقدرات جميــع الدول الاعضـــاء .

(٨٥) لم تتوقف المنظمة عن بذل جهودها في تطوير مستويات التأمينات الاجتماعية بعد صــدور هذه الاتفاقية ، حيث اصدرت اتفاقيات اخرى ، منها على سبيل المثال : الاتفاقية ١١٧ بشأن المساواة في المعاملة بين الوطنيين وغير الوطنيين في الامان الاجتماعي ، والاتفاقية رقم ١٢٨ بشأن تأمين العجز والشيخوخة والوفاة ، والاتفاقية رقم ١٣٠ بشان العـــلاج الطبي وتعويضات المرض ، والتوصيات ١٢١ بشان المزايا في حالة اصابة العمل ، و ١٣١ بشــأن معاشات العجز والشيخوخة والوفاة و ١٣٤ بشأن العلاج الطبي ومزايا المرض ، و ١٤٢ بشأن وقاية البحارة من اصابات العمــــل .

ـتـيـة : البطالة او الشيخوخة او اصابة العمل او العجـــز (٨٦) .

ولقد ساهمت الاتفاقيات والتوصيات الدوليـة في تطوير مستويات الامان الاجتماعي الدولية ، الا ان الاتفاقيـــات لا تعتبر ملزمة الا بعد المصادقة عليها من قبـل السلطة التشريعيـة ، غير انه لابد من الاشارة الى أن هذه الاتفاقيـــات ـن لها اثر غير مباشر على تشريعات الدول التي لم تصادق عليها ، حيث اقتبست هذه الدول من المواثيـق الدوليـة الاحكام التي تناسب ظروفها الاقتصادية والسياسية والاجتماعيـة .

وفي اطار المواثيق الدوليـة التي اهتمت بالتأمينات الاجتماعية على مستوى الاقليمي نشير الى القانون الاوربي للتأمينات الاجتماعيـة ، الذي ـره المجلس الاوربي ، بانيا اسسه على المستويات المقررة في الاتفاقية الدوليـة رقم ١٠٢ ، مع تطويرها بما يتوافق مع المستوى الاقتصادي والاجتماعـي الذي بلغته الدول الاوربية الاعضاء في المجلس . وقد اقرت هذه الاتفاقيـــة الاوربية من قبل الدول الاعضاء في السادس عشر من نيسان سنة ١٩٦٤ .

وفي هذا الاطار ايضا نشير الى الاتفاقية العربية للمستويات الاساسية للتأمينات الاجتماعية ، التي أقرها مؤتمر العمل العربي في ٢٧/٣/٩٧١ (٨٧) ، وقد نصت المادة الثانية من هذه الاتفاقيـة على ان يتضمن تشريع التأمينـات الاجتماعية احكاما تضمن دخلا معقولا ورعاية ملائمة للمؤمن عليهم في حالـــة تعرضهم لحالة او اكثر من الحالات التي ينص عليها التشريع .

وقد اوجبت الاتفاقيـة ان تشمل نظم التأمينـات الاجتماعية جميـع المشتغلين لدى الغير بأجـر ، على انها اجازت أن تستثنى من الشمول بعض الفئات في المراحل الاولى من تطبيـق التأمين (٨٨) . على انه يجب عدم التفرقة في التغطيـة بـين الوطنيين والمواطنين العرب دون قيد ، وبين الوطنيـين والاجانب بشرط المعاملة بالمثل (٨٩) .

وحددت المادة السابعة مـــن الاتفاقية المخاطر التي يغطيها التأمين بما يلي : اصابات العمل ( بما فيها امراض المهنة ) ، المرض ، الامومة ، العجـز ، الشيخوخة ، الوفاة البطالة ، المنافع العائليـة ، وحددت تفصيلا مستويات التأمين في هذه الحالات . غير ان المادة السابعة من الاتفاقيـة قضت بوجوب ان يشمل التشريع الوطني ، التأمين ضد اثنين على الاقل من المخاطر المذكورة

---

٨٦) المادة الثانية من الاتفاقيـة ١٠٢ .

٨٧) صادق العراق على الاتفاقية بالقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٧٦ ، الوقائع العراقية ، العـــدد ٢٥٢٣ في ١٢/٤/١٩٧٦ .

٨٨) انظر المادتين الرابعة والخامسة من الاتفاقية .

٨٩) المادة الخامسة من الاتفاقيـــة .

في الاتفاقيـــة ، وبهذا فهي تقرر مستوى ادنى من ذلك الذي تقرره الاتفاقية الدوليـــة رقم ١٠٢ التي اوجبت ان يشمل التشريع ـ كما ذكرنا سابقا ـ التأمين ضد ثلاثة مخاطـــر من تلك التي حددتها ، في الاقل . وبهذا يبـــدو المستوى العربي في هذا المجال ادنى من المستوى الدولي ، بينما المفروض ان يكون العكس صحيحا ، لان المستويات العربية تسعى اصلا الى توحيـــد التشريع العربي ، ومع هذه المرونة ـ الفضفاضة ـ في صياغة الاتفاقيـــة ، فان عدد الاقطار العربية التي صادقت عليها حتى الان هي ستة هي كل من العراق والسودان وسوريا وفلسطين وليبيـــا ومصر .

## المبحث الثـــالث

### مكان قانـــون الضمان الاجتماعي بـــين فروع القانون

نشأت التأمينات الاجتماعية في الاصل في اطار قانون العمل ، اذ ظهرت، كما بينا سابقا ، استجابة لضرورة حماية العمال من مخاطـــر العمل ، الا انها تطورت مع الزمـــن في اتجاهين :

الاول : توسع دائرة المخاطـــر التي يؤمن العمال ضدها .

والثاني : توسع نطاق شمولها من حيث الاشخاص . اذ انه في العـــديد من النظم المعـــاصرة تسري على بعض الاشخاص الذين لا يرتبطون بغيرهم بعلاقات عمل مأجورة (٩٠) ، وبهذا فقد استقلت القواعد القانونية الخاصة بهذا

(٩٠) نشير هنا الى ان الاتفاقية العربية للمستويات الاساسية للتأمينات الاجتماعية التي سبقت الاشارة اليها في المبحث السابق ، قد نصت في مادتهـــا الخامســـة على أن ، تتعهد الاطراف المتعاقدة باتخاذ جميـــع الاجراءات بصورة تدريجية لتغطية الفئات الاتية قدر الامكان :
ـ العاملين لحـــسابهم واصحاب الحرف والمهـــن الحـــرة .
ـ اصحاب الاعمـــال انفسهم .

ومن القوانين العربية التي مدت مظلة التأمينات الى فئات لا ترتبط بالغير بعلاقة عمـــل مأجور ، القانون المصري ، حيث اصدر المشرع المصري القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٧٥ المقرر لنظام التأمين على فئات الشعب العامل ، والذي حل محله القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٨٠ ، والذي يقرر مد مظلة التأمينات لفئات القـــوى العاملة التي لم يشملها القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ الذي ينظم احكام التأمينات للاشخاص الذين يرتبطون بالغير بعلاقة عمـــل مأجـــــــور .

كما اصدر ايضا القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧٣ الذي حل محله القانون رقم ١٠٨ لســـنة ١٩٧٦ مقررا سريان بعض احكام قانون التأمينات الاجتماعية على اصحاب الاعمال ، فيمـــا يتعلق بمخاطر الشيخوخة والعجز والوفـــاة .

ويقرر القانون الكويتي مبدأ التأمين الاختياري لاصحاب العمل وذوي المهـــن الحـــرة . انظر الباب الخامس من قانون التأمينات الاجتماعية الكويتي رقم ٦١ لسنة ١٩٧٦ .

ـتم تدريجيا عن قانون العمل ـ فاكتسب مع الزمن كيانا خاصا جعل مـن ـون الضمان الاجتماعي فرعا من فـروع القنون ، له ذاتيته المتميزة (٩١) .

واذا كان قانون الضمـان الاجتماعي في الوقت الحاضر ، فرعا من فروع ـون ممتلكا بذلك خصائص مميزة انفصل بسببها عن قانون العمل ، فان ـ الاستقلال يطرح علينا مسالة تحديد انتماء هذا الفرع الى اي من قسـمي ـون العام أم الخـاص .

ولا جدال في ان تحديد هذا الانتماء ليس سهلا . ذلك لان هذا التقسيم ـقيدي الذي نشأ في احضان المجتمع الحـر على نحو امكن القول معه ان لكل من القانون العام والقانون الخاص دائرته الخاصة المتميزة على نحو لا يتشابكان ـيه معا ، تعـرض مع تزايـد تدخل الدولة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية ـى الاهتزاز بسبب صعوبة نسبة كثير من فروع القانون نسبة مطلقة الى اي من ـسمين ، مما دعا البعض الى هجـر هذا التقسيم باعتباره تقسيما ولد في حضان مجتمع معين ، فهو لذلك لا يصلح لمجتمع اخـر يختلف عنه في بنيته لاقتصادية والسياسية والاجتماعيـة ، ومن ثم في نظامه القانوني .

نقول هذا ابتداء للاشارة الى ان الخلاف قائم في الفقه بشأن نسبة قانون ـمان الاجتماعي الى القانون العام او القانون الخاص . فالراي الغالب في ـقه يرى ان هذا الفرع ينتسب الى القانون العام ، ويستند في ذلك الى عـدة حجج منها ان نظام التأمينات الاجتماعيه يديره مرفق عام يرتبط بالمنتفعين من ـنظام على نحو يظهر فيه هذا المرفق كطرف في العلاقة القانونية باعتباره سلطة ـمة ، لها ان تستحصل المبالغ المستحقة لها بطريـق الحجز الاداري ، كما ان ـوظفيها ان يدخلوا محـلات العمل بقصد التفتيش والاطلاع على السـجلات والمستندات ، ومنها ايضا ان نظام التأمينات الاجتماعيـة نظام اجبـاري ، ـيكون الدخول فيه بقوة القانون ، وتتحدد التزامات الاطـراف وفقا لاحكـام ـقانون ، ومنها ايضا ما يعقده البعض من مقارنة بـين نظام التأمينـات لاجتماعية والنظم الضريبية ، باعتبار حصول مؤسسة الضمان الاجتماعـي على اشتراكات العمال واصحاب الاعمال من قبيل جباية الضرائب (٩٢) .

وينتقد الفقه اعتماد هذه الحجج للقول بأن قانون الضمان الاجتماعي هو

---

٩١) تجدر الاشارة هنا الى ان هذا الارتبـاط التاريخي بين قانون الضمان الاجتماعي وقانون العمل هو السبب فيما يذهب اليه البعض بشأن اعتبار القانون الاول جزءا من الثاني . انظر ديبيرو ص ٣٣٦ .

٩٢) راجع في ذلك ، ديبيرو ص ٣٣٦ ـ ٣٣٨ . الجمال ص ١٥٦ ـ ١٥٧ . محمد عبد الخالق عمر ص ١١٤ ـ ١١٦ .

من فروع القانون العام ، حيث يرى البعض ان العلاقة بين صاحب العمل ومؤسسة الضمان الاجتماعي هي علاقة تعاقدية ، وان مجرد توافر وصف الاجبار على قيام هذه العلاقة لا يكفي لاعتبار قانون الضمان الاجتماعي من القانون العام. فهذا الاجبار لم يعد غريبا على المشرع في عصرنا هذا ، اذ انه يلجا بدوافع مختلفة الى اقرار حالات ( تعاقد اجباري ) ، على ان المشرع لا يكتفي بذلك ، بل يحدد مضمون هذا التعاقد على نحو يلغي فيه دور ارادات الاطراف. وبهذا الخصوص فان نظام التأمينات الاجتماعية يشبه تماما التأمين الالزامي على السيارات الذي لا يمكن اعتباره على ان نحو من القانون العام (٩٣) .

كما ينكر الفقه محاولة التقريب بين قانون الضمان الاجتماعي وقوانين الضرائب فقانون الضمان الاجتماعي ليس نظاما للجباية فقط . وانما هو في الاساس نظام للتوزيع ، وتغليب صفة الجباية عليه ينطوي على محاولة لافقاده محتواه الجوهري (٩٤) .

ولقد حاول البعض ازاء هذا ، ان ينسب قانون الضمان الاجتماعي الى قسم ثالث ادعى نشأته وظهوره ، اسماء القانون الاجتماعي (٩٥) غير ان هذا المذهب يواجه نقدا رئيسا يتمثل في ان القانون برمته اجتماعي ، بمختلف اقسامه وفروعه ، فلا يمكن ان يختص بهذه التسمية فرع او قسم دون سواه .

لكل ما تقدم ، فاننا نشارك من يدعو الى لفظ التقسيم التقليدي للقانون الى عام وخاص ، الذي يقف من القانون عند حدود الشكل دون المضمون (٩٦) ، فعندنا ان هذا التقسيم لا جدوى منه علميا وعمليا ، مع ترجحنا للرأي الذي يعتبره من القانون العام على ذلك الذي يراه فرعا من القانون الخاص .

## المبحث الرابع

### نطاق سريان قانون الضمان الاجتماعي

**سريان القانون من حيث المكان** : لم يحدد قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ نطاق سريانه من حيث المكان بنص صريح ، الا انه يمكن استنتاج ذلك على نحو غير مباشر من بعض نصوصه .

فلقد قررت المادة الثانية من هذا القانون انه ( يهدف الى تأمين صحة وسلامة ومستقبل عيش جميع افراد الطبقة العاملة في الجمهورية العراقية . . .)، ومنها يستفاد أن هذا القانون يسري على جميع ارجاء الجمهورية العراقية ، حيث لم يرد في القانون أي قيد يقيد اطلاق هذا النص .

(٩٣) انظر للتفاصيل بشأن تكييف العلاقة بين صاحب العمل ومؤسسة الضمان الاجتماعي ، برهام محمد عطا الله ص ٨٣ ـ ٨٨ . قارن ايضا : الجمال ص ١٥٨ .

(٩٤) الجمال ص ١٥٨ .

(٩٥) عبد الخالق عمر ص ١١٥ .

(٩٦) الجمال ص ١٥٩ .

كما قررت الماد ةالثانية ان يطبق ( على جميع المشمولين باحكام قانــون العمــل رقم ١٥١ ١٩٧٠ ) ، وبالرجــوع الى القانون الاخير ، نجد ان مادتــه السابعة تقضي بسريان احكامه على جميــع العمال في الجمهورية العراقية ، الا فيما يرد به نص قانوني خاص (٩٧) . ومن هذا النص يستفاد ايضا ما سبق ان استنتجناه من النص الســـابق .

اذن ، فان النطــاق المكاني لسريان قانون الضمان الاجتماعي هو جميــع ارجاء القطــر دون أي استثناء . أي كل اقليم الدولة (٩٨) ، غير أن هـــــذا القانون يتجاوز على وجه الاستثناء حدود الاقليم لتسري بعض احكامه على العمال العراقيين خارج القطر . ويتمثل الاستثناء المتقدم فيما قرره قرار مجلس قيادة الثورة المرقم ٢٩٦ الصادر في ١٩٧٦/٣/١٧ (٩٩) ، حيث قضت مادته الاولــى بشمول كل عراقي يعمــل خارج العراق بفرع التقاعد المنصــوص عليــه في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم ( ٣٩ ) لسنة ١٩٧١ (١٠٠) .

ونصت المادة الثانية من القرار على أن يعين وزير العمــل والشــؤون الاجتماعية في بيانات يصدرها من وقت لاخــر ، وتنشر في الجــريدة الرسمية، وفي وسائل الاعلام الاخــرى ، القطر الذي يشمل فيــه العراقيــون باحكام

---

(٩٧) راجع بهذا الخصوص : الدكتور يوسف اليــاس . قانون العمل العراقي جـ ١ علاقات العمل الفردية ، بغداد ١٩٨٠ ص ٥٠ ــ ٥٩ .

(٩٨) نشير هنا الى ان قوانين الضمان الاجتماعي السابقة للقانون النافذ . لم تكن تسري على جميع ارجاء القطــر . وانما على محافظات محددة منه هي : بغداد ، البصرة . الموصل ، كركوك ، الحلة ، انظـر المادة الثالثة / ١ من نظام الخدمة المضمونة رقم ( ٥ ) لسنة ١٩٦٦ .

(٩٩) الوقائع العراقيــة . العدد ٢٥٢٠ في ١٩٧٦/٣/٢٩ .

(١٠٠) وقد قيد القرار هذا الشمول بالشروط التاليــــة :

أ ــ ان لا يتقاضى او يستحق راتبا تقاعديا بموجب اي قانون من قوانين التقاعد او الضمان الاجتماعي العراقيـــــة .

ب ــ ان يكون حاصلا على جواز سفر نافذ المفعول . او اي مستند رسمي يقوم مقامه . ومقيما في القطــر بموجب وثيقة الاقامة الاصوليــة التي مرت عليها سنة واحـــدة مستمرة على الاقل .

جـ ــ ان لا يكون في القطر الذي يعمل فيه العراقي . قوانين للتقاعد والضمان الاجتماعي . يحصل بمقتضاها على راتب تقاعدي عند انتهاء خدمته بسبب العجز او الشيخوخة او الوفـــاة .

هـــذا القـــرار (١٠١) .

**سريان القانون من حيث الزمان والاشخاص**(١٠٢) : يعتور نصوص القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ بعض الاضطـراب وعدم الوضوح فيما يتعلق بسريـان احكامه من حيث الزمان والاشخاص .

فمن ناحيـة نجـد أن الجملة الاولى من المـادة الثالثـة تقضي بـأن ( يعمـل بهذا القانون من تاريخ صدوره ، الا فيما يرد به نص قانوني خاص ) ، بينما قضت الفقرة ( أ ) من المادة ذاتها بتطبيـق احكامه اعتبارا من الاول من نيســان ١٩٧١ على العمال المشمولين بقانون التقاعد والضمان الاجتماعي الملغي المرقم ١١٢ لسـنة ١٩٦٩ ، وعلى غيرهم بمراحل متعاقبة على النحو الذي سيرد ذكـره .

فاذا علمنا ان القانون صدر في ٩٧١/٣/٩ ، ونشر في الجريدة الرسمية بتاريخ ٩٧١/٣/٢٢ ، فان صدر المادة الثالثة لا يتفق مع ما قررته الفقرة ( أ ) منها ، ومن ناحية اخرى ، نجد ان المادة الثالثة ذاتها تقضي بان ( يطبق علـى جميع العمال المشمولين باحكام قانون العمل رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ ) ، وعند مراجعة هذا القانون نجد أن مادته السابعة تقضي بسريان احكامه على جميـع العمال فيالجمهورية العراقية دون استثناء (١٠٣) ، كما قضت ايضا بأن كل عامل تشمله احكام قانون العمل ، يكون مشمولا حكما بقانون الضمان الاجتماعي(١٠٤) ، وحيث أن قانون العمل قد شمل باحكامه جيـع العمال دون استثناء اعتبارا من ٩٧١/١/١ ، فان ذلك يعني بالضرورة ان جميـع هؤلاء العمال يعتبرون مشمولين بقانون الضمان الاجتماعي اعتبارا من هذا التاريخ ، وعليه فان نص

---

(١٠١) وقد اصدر الوزير تنفيذا لهذا النص بيانه المرقم (٦) لسنة ١٩٧٦ بشـأن خضـوع العمال العراقيين في الكويت لاحكام قرار مجلس قيادة الثورة المذكور في المتـن ، كما اصدر بيانه المرقم ( ٢ ) لسنة ١٩٧٧ بشأن خضوع العمال العراقيين في المملكة العربيـة السعودية لاحكام هـذا القـــرار .

وكان لقرار مجلس قيادة الثورة هذا تأثير على المستوى العربي ، حيث اخـذ بمثـل احكامه المشرع المصري بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٧٨ بشأن التأمين الاجتماعي للعاملـين المصريين في الخارج ، والمشرع الاردني الذي قرر في قانون الضمان الاجتماعي رقم ٣٠ لسنة ٩٧٨ ، سريان احكامه على العمال الاردنيين خارج المملكة ( م ٤ من القانون ) .

(١٠٢) المفـروض ان نعالج السريان من حيث الزمان مستقلا عن السريان من حيث الاشخاص . الا أن نصوص القانون فرضت علينا معالجتهما معا . كما سيتبين للقارىء .

(١٠٣) ولقد اوضحت الاسباب الموجبة لقانون العمل هذا الحكم على نحو قاطع . لا يقبل الاجتهاد حيث ابانت انه قد روعي عند صياغة القانون صياغة نهائية ( ان يكون القانون شاملا جميع فئات العمال على السواء ، وانه لا يبقى عامل واحد في الجمهورية العراقية خارج حماية القانون والمجتمع ) .

(١٠٤) وتفيـد كلمة ( حكما ) معنى ( قانونا او لزوما ) . راجع د. صادق مهدي السعيد : تنظيم العلاقات الانتاجيـة الفردية بـين العمال واصحاب العمل ، بغداد ٩٧٥ ــ ٩٧٦ ص ١٩٢ .

المادة الثالثة من قانون الضمان الاجتماعي لا يأتلف مع هذا الحكم بتقريره سريان القانون على العمال على مراحل ، الا اذا اعتبرنا هذا الحكم معدلا للبند الثاني من المادة السابعة من قانون العمل ، وفي هذه الحالة سنواجه مشكلة تكييف حكم الفترة من نفاذ القانون في ٩٧١/١/١ ونفاذ قانون الضمان الاجتماعي اذ يكون بعض العمال قد شملوا باحكام قانون الضمان الاجتماعي في ٩٧١/١/١ ، واخرجوا من الشمول في ٩٧١/٣/٣١ تطبيقا لاحكام قانون الضمان الاجتماعي .

وايا كان الامر ، فقد قررت المادة الثالثة من قانون الضمان الاجتماعي ما يلي : ــ

اولا : قضت الفقرة ( أ ) بأن يطبق القانون اعتبارا من اول شهر نيسان ١٩٧١ ، على جميع العمال المشمولين بأحكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٩ المعدل .

وبالرجوع الى القانون الاخير نجد ان مادته الثالثة كانت تقضي بأن تسري احكامه على جميع العاملين وكذلك المتدربين منهم . باستثناء الفئات التالية :

أ ــ العاملين لدى الحكومة ، في دوائرها الرسمية وشبه الرسمية والبلديات والادارات المحلية ، وما شابهها من المؤسسات ، المشمولين بقوانين التقاعد، وقانون التقاعد للدوائر والمؤسسات شبه الرسمية ، وكذلك الموظفين والخبراء الاجانب الذين تستخدمهم الحكومة بدوائرها الرسمية وشبه الرسمية ، بموجب عقود استخدام .

ب ــ العاملين لدى ازواجهم او آبائهم او ابنائهم او بناتهم .

جـ ــ المستخدمين في الاعمال العرضية او الطارئة ، والاعمال المؤقتة او الموسمية الا فيما يرد به نص خاص .

د ــ الرعايا الاجانب المقيمين في العراق ، بسبب عملهم في البعثات الدبلوماسية او الدولية .

هـ ــ الرعايا الاجانب الذين يعملون لدى مؤسسات اجنبية يقع مركزها الرئيس خارج العراق ، والمشمولين بنظم التقاعد والضمان الاجتماعي في اوطانهم .

و ــ خــدم المنــازل ومن في حكمهـــم (١٠٥) .

ز ــ العاملين في الزراعة وتربية المواشي والغابات ، عدا المستخدمين منهم لدى الحكومة في دوائرها الرسمية وشبه الرسمية والمؤسسات التجــارية والصناعية ، مع مراعاة الفقرة ( أ ) بالنسبة للمستخدمين لدى الحكومة .

حـ ــ الاشخاص الذين يشتغلون في بيوتهم لحساب صاحب العمل (١٠٦) .

ط ــ المستخدمين المشمولين بقــوانين وانظمة تقاعدية خاصة ، تساهم الحكومة في تمويل صناديقها .

ومن ناحية اخــرى ، فان تطبيــق قانون الضمان الاجتماعي على عمــال القطاع الخاص . كان يقتصر في تاريخ نفاذ القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ ، على عمال المشاريع التي تستخدم عشرين عاملا فاكثر (١٠٧) أما عمال المشاريع الاخرى في هذا القطاع فلم يكونوا خاضعين لاحكام قانون الضمان .

ثانيا : اما الفقرة ( ب ) ، فقد قضت بان يطبق القانون على بقية فئــات العمال ، تباعا وعلى مراحل ، بمراسيم جمهورية تصدر بناء على اقتراح الوزير

(١٠٥) ويلاحظ بأن القانون المصري رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧ المعدل للمادة الثانية من قانون التامين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ قد نص على سريان القانون على : « المشتغلين بالاعمــال المتعلقة بخدمة المنازل فيما عدا من يعمل منهم داخل المنازل الخاصة الذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير التأمينات » وقد صدر بهذا الشأن قرار وزير التأمينات رقم ١٦٩ لسنة ١٩٧٧ حيث نصت المادة الاولى منه على انه : « لا تسري احكام قانون التامين الاجتماعي المشار اليــه على المشتغلين بالاعمال المتعلقة بخدمة المنازل الخاصة الذين يتوافــر في شانهم الشرطان الاتيان :

١ ــ ان يكون محل مزاولة العمل داخل منزل معد للسكن الخاص .

٢ ــ ان يكون العمل الذي يمارسه يدويا لقضاء حاجات شخصية للمخدوم او ذويه .

يتضح مما تقدم بان خدم المنازل المستثنيين من الخضوع للتامينات هم من يقومون بالاعمال اليدوية المتعلقة بالمعيشة والتي تؤدي داخل المسكن ومن امثلة ذلك من يتولى تنظيف المسكن او الطهي اما اذا كان الشخص يقوم بعمل ذهني ولو كان ذلك داخل المسكن كالمدرس الخاص او امين المكتبة الخاصة فيخــرج كل منهما من نطاق الاستثناء وكذلك اذا كان العامل يقوم باعمال مادية غير متعلقة بالمعيشة كالمرضعة ومربية الاطفال والبستاني والسائق الخاص» ( انظر د. مصطفى الجمــال ، الوسيط في التامينات الاجتماعية ، الاسكندرية ١٩٨٤ ص ١٩٠ ) .

(١٠٦) لم يكن المشرع بحاجة الى ايراد هذا الاستثناء لان هؤلاء لا يعتبرون عمالا بالمعنى القانوني لافتقار علاقتهم باصحاب العمل الى عنصر التبعية الذي يعتبر عنصرا جوهريا من عناصر عقد العمــل .

(١٠٧) انظر المادة ٣/١/١/أ من نظام الخدمة المضمونة رقم ( ٥ ) لسنة ١٩٦٦ ، المعدل بالنظام رقم ( ٦ ) لسنة ١٩٦٨ ، المنشور في الوقائع العراقيــة ، العدد ١٥٤٥ في ١٩٦٨/٣/١٤ ، والذي اعتبر نافذا اعتبارا من ١٩٦٨/٩/١ .

وموافقة مجلس الادارة (١٠٨) ، ويجب في جميع الحالات ان يغطي التطبيق الفعلي لهذا القانون جميع العمال المشمولين بأحكامه ، خلال مدة اقصاها خمس سنوات من تاريخ نفاذه .

وقد صدر تنفيذا لهذا النص مرسومان جمهوريان ، تقرر بموجبهما تباعا شمول عمال المشاريع التي تستخدم خمسة عشر عاملا فاكثر(١٠٩) ، ثم عشرة(١١٠) عمال فأكثر ثم صدر قرار مجلس قيادة الثورة بشمول عمال المشاريع التي تستخدم خمسة عمال فاكثر باحكام قانون الضمان (١١١) اعتبارا من ٩٧٨/٥/١ ، ولا يزال العمال الذين يعملون في مشاريع تستخدم اقل من خمسة عمال غير مشمولين باحكام قانون الضمان الاجتماعي .

والملاحظ ان المدة القصوى التي حددها القانون لشمول جميع العمال قد انتهت في ٩٧٦/٣/٩ ، وهو تاريخ انقضاء خمس سنوات على نفاذ القانون استنادا الى نص المادة الثالثة التي قضت بأن يعمل بالقانون اعتبارا من تاريخ صدوره . وقد اضطرت مؤسسة الضمان الاجتماعي الى أن تستصدر قرارات من مجلس قيادة الثورة بتمديد هذه المدة ، لعدم تمكنها من تنفيذ حكم القانون بالشمول التام لجميع العمال حتى الان .

ثالثا / قضت الفقرة ( حـ ) من المادة الثالثة بأن يجري العمل والتنسيق بين الوزارات والمؤسسة من جهة ، وبين بقية الوزارات ذات العلاقة في الدولة من اجل توحيد ودمج القوانين الخاصة بتقاعد مستخدمي دوائر الدولة الرسمية وشبه الرسمية والقطاع الاشتراكي في هذا القانون ، خلال المدة المحددة في الفقرة ( ب ) من هذه المادة ، اي خلال خمس سنوات من تاريخ نفاذ قانون الضمان الاجتماعي المنتهية في ٩٧٦/٣/٩ .

(١٠٨) يبدو ان في النص ارتباكا في الصياغة اذ لا يعقل ان يقدم الوزير اقتراحها الى مجلس الادارة طالبها موافقته عليه .

(١٠٩) المرسوم الجمهوري رقم ١٧٥ في ٩٧١/٤/٢٧ ، وقد قضى بأن ينفذ اعتبارا من ٩٧١/١٠/١ .

(١١٠) المرسوم الجمهوري رقم ٢٧٤ لسنة ٩٧٥ الذي اعتبر نافذا من ٩٧٥/٥/١ .

(١١١) تقرر سريان القانون على اصحاب العمل الذين يستخدمون خمسة عمال فاكثر بموجب المرسوم الجمهوري رقم ٥٩٩ لسنة ٩٧٨ ، وحيث ان صدور هذا المرسوم افتقر الى الشرعية ، لان قرار مجلس قيادة الثورة المرقم ٥٢١ الصادر في ٩٧٧/٤/٢٧ ، القاضي بتمديد المدة المقررة في المادة الثالثة من القانون ، قرر ان تطبق احكام القانون على العمال غير المشمولين بناء على اقتراح وزير العمل ، ومصادقة مجلس قيادة الثورة ، لهذا أصدر مجلس قيادة الثورة قراره المرقم ١٦٣٤ في ٩٧٨/١٢/٢٠ – الوقائع العراقية ، العدد ٢٦٩١ في ٩٧٩/١/٨ قرر فيه المصادقة على المرسوم واعتبار احكامه نافذة اعتبارا من التاريخ المحدد لنفاذ المرسوم .

ولم تكن عبارات هذه الفقرة واضحة الدلالة على المقصود بـ ( دمج ) القوانين الخاصة بتقاعد مستخدمي دوائر الدولة الرسمية وشبه الرسمية والقطاع الاشتراكي في هذا القانون ، اذ يحتمل تأويلها على ان المقصود هو توحيد هذه القوانين ، وقانون الضمان الاجتماعي معا في قانون واحد ، كما يحتمل تأويلها على ان المقصود بها هو تطبيق قانون الضمان الاجتماعي ذاته على المستخدمين .

وعلى اية حال ، فان ايا من الاحتمالين لم يتحقق ، فقد انقضت المدة المنصوص عليها في الفقرة ( حـ ) من المادة الثالثة دون ان يتحقق الدمج المنشود ، ثم اصدر مجلس قيادة الثورة قراره المرقم ٩١١ في ١٩٧٦/٨/١٩ الذي قضى بنقل المستخدمين الذين يحملون شهادة الدراسة الابتدائية فما فوق الى موظفين بضوابط معينة (١١٢) ، واعتبار المستخدمين الذين لا يحملون المؤهل الدراسي المذكور عمالا خاضعين لاحكام قانون العمل (١١٣) .

وبهذا الحكم يكون نص الفقرة ( حـ ) من المادة الثالثة من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي قد اصبح غير ذي اهمية ، لانه لم يعد في ملاك دوائر الدولة الرسمية وشبه الرسمية من يحمل عنوان ( مستخدم ) .

كما أن احكام القرار رقم ٩١١ في ١٩٧٦/٨/١٩ ، تكون قد تاثرت بشكل مباشر باحكام قرار مجلس قيادة الثورة المرقم ١٥٠ في ١٩ /١٩٨٧/٣ القاضي بتحويل العمال الخاضعين لاحكام قانون العمل الذين يعملون في دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي ، الى موظفين يخضعون في تقاعدهم لاحكام قانون التقاعد المدني رقم (٣٣) لسنة ١٩٦٦ وتعديلاته(١١٤) .

## سريان قانون الضمان الاجتماعي على الاشخاص في ضوء احكام قرار مجلس قيادة الثورة المرقم ١٥٠ في ١٩٨٧/٣/١٩ :

تقرر بموجب قرار مجلس قيادة الثورة هذا ان يقتصر سريان احكام قانون العمل ، على عمال القطاع الخاص والمختلط والتعاوني فقط ، وبهذا ضاقت دائرة سريان قانون العمل من حيث الاشخاص ، وتوسعت دائرة سريان احكام قانون

(١١٢) راجع الفقرتين ١ و ٢ من هذا القرار في الوقائع العراقية ، العدد ٢٥٤٧ في ١٩٧٦/٩/٦ .

(١١٣) راجع للتفصيل : الدكتور يوسف الياس ، المرجع العملي في شرح قوانين الخدمة المدنية والانضباط والتقاعد المدني . منشورات دار التقني للطباعة والنشر ، بغداد ، ١٩٨٤ ص ٣١ – ٣٢ .

(١١٤) وتبعا لذلك يجب أن يسقط – في راينا – حق الخيار الذي تقرر بموجب الفقرة ( ٤/ب ) من قرار مجلس قيادة الثورة ٩١١ في ١٩٧٦/٨/١٩ الذي اعطي للمستخدم المنقول الى عامل ، والذي بمقتضاه له أن يختار فيما يتعلق بطريقة حساب راتبه التقاعدي ، وفقا لاحكام التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال ، او لاحكام قانون التقاعد المدني . فمادام قد اصبح موظفا ، فانه يخضع الى احكام القانون الاخير .

الخدمة المدنية وقواعد وانظمة وقوانين الخدمة الخاصة ، نتيجة اعتبار العمال الذين يعملون في دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي موظفين ، ومن ثم اخضاعهم في شؤون تقاعدهم لاحكام قانون التقاعد المدني كما ذكرنا .

ونتيجة لذلك يقتصر تطبيق احكام قانون الضمان الاجتماعي ، على اولئك العمال الذين يخضعون لاحكام قانون العمل ، وهم الذين يعملون في القطاع الخاص والتعاوني والمختلط .

وقد تقررت هذه النتيجة صراحة في قرار مجلس قيادة الثورة المرقم ١٥٠ لسنة ٩٨٧ (١١٥) ، كما تأكدت بنص المادة الثالثة عشرة من قانون وزارة العمل والشؤون الاجتماعية الجديد المرقم ٢٩ لسنة ٩٨٧ التي حددت اختصاص دائرة الضمان الاجتماعي في الوزارة بـ ( تطبيق قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال في القطاع الخاص والمختلط والتعاوني ) .

وعلى هذا الاساس فان قانون الضمان الاجتماعي رقم ٣٩ لسنة ٩٧١ المعدل ، يسري حاليا على العمال العاملين في القطاعات المذكورة . مع ملاحظة حكم قرار مجلس قيادة الثورة المرقم ١٦٣٤ في ٩٧٨/١٢/٢٠ الذي قضى بتطبيق احكام القانون على المشاريع التي تستخدم خمسة عمال فاكثر ، مما يعني ان العمال الذين يعملون في مشاريع تستخدم اقل من هذا العدد لازالوا غير مشمولين بأحكام القانون .

أما القانون المصري فقد نصت المادة ٢/ب منه على سريان القانون على العاملين الخاضعين لاحكام قانون العمل :

---

(١١٥) فقد نصت المادة الخامسة من القرار على ما يلي : –

١ – تسري قوانين وانظمة وتعليمات التقاعد المطبقة على الموظفين في دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي ، على المشمولين باحكام هذا القرار من العاملين فيها ، في كل ما يتعلق بشؤون تقاعدهم .

٢ – تتولى وزارة المالية ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية اتخاذ الاجراءات اللازمة لسحب المبالغ المتراكمة عن اشتراكات الضمان الاجتماعي للمشمولين باحكام هذا القرار لدى المؤسسة العامة للتقاعد والضمان الاجتماعي للعمال ، وقيدها ايرادا للخزينة تعويضا عن التوقيفات التقاعدية عن خدماتهم العمالية السابقة على هذا القرار .

ومن ناحية اخرى قضت المادة السابعة من القرار بما يلي :

يقتصر سريان احكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم ( ٣٩ ) لسنة ٩٧١ على عمال القطاع الخاص والمختلط والعاملين في القطاع التعاوني الى حين صدور ما يحل محله .

وليس فيما قرره هذا النص اي حكم جديد ، فاقتصار سريان احكام قانون الضمان على عمال القطاع الخاص والمختلط والتعاوني تحصيل حاصل ، وكان يمكن الاكتفاء بنص المادة الخامسة التي اخرجت عمال الدولة والقطاع الاشتراكي من نطاق الشمول بقانون الضمان . أما استمرار خضوع من ذكروا في النص لاحكام قانون الضمان ( الى حين صدور ما يحل محله ) فبدهية لان القانون يظل نافذا الى ان يلغى بقانون اخر .

١ ـ على أن يكون سن المؤمن عليه ١٨ سنة فاكثر وهذا الشرط لم يرد في قانون التأمينات الاجتماعية المصري السابق رقم ١٣ لسنة ١٩٦٤ . في حين نجد بأن قانون العمل المصري يمنع تشغيل الاحداث الذين هم دون سن الثانية عشرة .

اما من بلغوا هذه السن فيجوز تشغيلهم فهؤلاء اذن مشمولون بقانون العمل وغير مشمولين بقانون التأمين الاجتماعي ، « وقد راعى المشرع في استثناء هذه الطائفة من التأمينات التخفيف على اصحاب العمل تشجيعا لهم على استخدام الصبية وتعليمهم المهن المختلفة بما يؤدي في النهاية الى رعاية الصالح العام » (١١٦) .

٢ ـ وان تكون علاقة العمل التي تربط المؤمن عليه بصاحب العمل منتظمة وقد نصت المادة المذكورة على ان « يصدر وزير التأمينات قرارا بتحديد القواعد والشروط اللازم توافرها لاعتبار علاقة العمل منتظمة » .

وقد اصدر وزير التأمينات القرار رقم ٢٨٦ لسنة ١٩٧٦ وقد نص القرار في مادته الاولى على أن « تعتبر علاقة العمل منتظمة اذا كان العمل الذي يزاوله العامل يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط او كان يستغرق ستة أشهر على الاقل » .

ويرى الدكتور مصطفى الجمال بان هذا القرار قد تم تعديله ضمنا بمقتضى قرار وزير التأمينات رقم ٥٨ لسنة ١٩٧٨ حيث نصت المادة الثالثة من هذا القرار على سريانه على عمال الزراعة المؤقتين وعلى عمال التراحيل وواضح ان عمل هذه الفئات يكون في اغلب الحالات داخلا في مهنة من يؤدي لحسابه وواضح ايضا انه لو كان دخول العمل في مهنة من يؤدي لحسابه يجعل منه عملا منتظما ـ حتى ولو كان مؤقتا ـ لكانت هذه الفئات المذكورة في المادة الثالثة خاضعة لتأمينات العمال وليس للتأمين الشامل وينتهي الى القول بأن علاقة العمل تعتبر منتظمة في حالة واحدة هي حالة ما اذا كان العمل الذي يؤديه العامل يستغرق ستة اشهر وتعتبر غير منتظمة اذا كان يستغرق مدة اقل من ذلك (١١٧) .

---

(١١٦)د. مصطفى الجمال ، الوسيط في التأمينات الاجتماعية ، الاسكندرية ١٩٨٤ ص ١٨٢ .
(١١٧)د. مصطفى الجمال ، المرجع السابق ١٩٨٤ ص ١٨٥ .

# الباب الثاني

## النظام المالي للضمان الاجتماعي في العراق

تواجه نظم التامينات الاجتماعية في مختلف البلدان ، معضلة تدبير الموارد المالية لمواجهة تكاليفها المتمثلة بالنفقات الادارية لاجهزة التأمين الاجتماعي من جهة والاعانات النقدية والعينية التي تقدمها للمستفيدين من جهة اخرى ، وتتفرع هذه المسألة الى مشكلتين فنيتين : الاولى تتمثل في تحديد وسائل تمويل التأمينات الاجتماعية ، والثانية في كيفية تحقيق التوازن بين واردات نظام التأمينات الاجتماعية واعبائه المالية .

ويرتبط بهذه المسائل بشكل مباشر موضوع ادارة هذه النظم في تمويلها وادائها الفني ، وسنحاول هنا أن نلقي نظرة سريعة على هذه المسائل الثلاث ، مبتدئين بالادارة .

**اولا / اساليب ادارة التامينات الاجتماعية (١) : ــ**

يقصد بادارة التأمينات الاجتماعية ، القيام بتنفيذ احكام الانظمة الخاصة بهذه التأمينات ، والمتضمنة على وجه الخصوص تدبير الاموال اللازمة لتمويل التأمينات واستثمار الاحتياطيات وصرف الاعانات النقدية وتقديم الخدمات العينية وجمع الاحصاءات والقيام بالدراسات ذات الصلة بتحقيق أهداف التأمين وتحسين مستوى اداء اجهزته .

والاساليب المعتمدة في ادارة التأمينات الاجتماعية متعددة ، الا ان اكثرها شيوعا نوعان من الادارة : الحكومية والنقابية .

ويتمثل الاسلوب الاول بان تتولى الحكومة ادارة التامينات الاجتماعية ، بواسطة مؤسسة عامة تتمتع بشخصية معنوية مستقلة .

أما الاسلوب الثاني فيقوم على أن تتولى المنظمات النقابية ادارة التأمينات الاجتماعية وتعتبر هذه الادارة مستقلة عن الادارة الحكومية تبعا لاستقلال النقابات ذاتها عنها (٢) .

والاسلوب الاول هو الاكثر شيوعا ، حيث تتبناه الدول الراسمالية ، والكثير من الدول النامية ، بينما يعتمد الاسلوب الثاني في الدول الاشتراكية .

والتأمينات الاجتماعية في العراق ، تدار ادارة حكومية ، حيث يتولى هذه الادارة مرفق عام ، كان يعرف باسم المؤسسة العامة للتقاعد والضمان

---

(١) عادل العلي : رسالته ص ٤٧ ــ ٤٨ .

(٢) يشكك البعض في هذه الاستقلالية في الادارة . الجمال ص ٥٢ . ونحن نميل الى هذا الرأي ، فهذه الادارة ليست الا ادارة واجهية ، تخفي وراءها ادارة حكومية غير مباشرة .

الاجتماعي ، الا ان هذه التسمية الغيت بقانون وزارة العمل والشؤون الاجتماعية رقم ٢٩ لسنة ١٩٨٧ ، وحلت محلها ( دائرة الضمان الاجتماعي ) (٣) . وينشأ في هذه الدائرة صندوق باسم ( صندوق ضمان وتقاعد العمال ) تكون له شخصية معنوية وذمة مالية واستقلال اداري (٤) .

الا أن هذه الادارة الحكومية المباشرة ، لا تهمل نهائيا اسهام النقابات في ادارة التأمينات الاجتماعية في القطر ، حيث تتحقق هذه المساهمة على مستوى التخطيط من خلال مشاركة التنظيم النقابي في مجلس الادارة الذي يقود المرفق العام الذي يتولى ادارة التأمينات الاجتماعية .

فطبقا لاحكام المادة الثامنة من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ ، كان مجلس ادارة المؤسسة العامة للتقاعد والضمان الاجتماعي للعمال يتكون من وكيل وزارة العمل او من يقترحه الوزير رئيسا ، ورئيس المؤسسة مقررا ، وعضوية كل من رئيس المؤسسة العامة للعمل والتدريب المهني ، وممثلين عن وزارات الصحة والمالية والعمل والتخطيط، وممثلين اثنين عن العمال يرشحهما الاتحاد العام لنقابات العمال ، وممثل عن أصحاب العمل ، وثلاثة اعضاء يعينهم رئيس الجمهورية .

اما مجلس ادارة صندوق ضمان وتقاعد العمال المنشأ بموجب قانون وزارة العمل الجديد الذي حل محل مؤسسة التقاعد والضمان الاجتماعي فيتشكل على النحو التالي (٥) :

| | |
|---|---|
| أ ـ وكيل وزارة العمل الذي ينسبه الوزير | رئيسا |
| ب ـ المدير العام لدائرة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال | عضو ومقررا |
| جـ ـ المدير العام لدائرة التقاعد | عضوا |
| د ـ المدير العام لدائرة العمل | عضوا |
| هـ ـ المدير العام لدائرة رعاية القاصرين (٦) | عضوا |
| و ـ ممثل عن الاتحاد العام لنقابات العمال | عضوا |
| ز ـ ممثل عن الاتحاد العام للغرف التجارية والصناعية العراقية | عضوا |
| ح ـ عضوين من ذوي الخبرة والاختصاص يختارهما الوزير | |

وبهذا التشكيل فان المنظمات النقابية لكل من العمال واصحاب العمل ، تساهم في رسم سياسة التأمينات الاجتماعية من خلال مشاركة ممثليهما في مجلس ادارة صندوق الضمان .

---

(٣) المادة ( ١٣ ) من قانون الوزارة .

(٤) المادة ( ١٤ ) من قانون الوزارة .

(٥) المادة ( ١٥ ) من قانون الوزارة .

(٦) لا نجد مبررا مقنعا لاشراكه في مجلس ادارة الصندوق . وكنا نفضل الابقاء على عضوية ممثلين عن وزارتي المالية والتخطيط في المجلس .

**ثانيا / وسائل التمـــويل : ـ**

يقصد بالتمويل تدبير الموارد الماليــة لمواجهة تكاليف التأمينات الاجتماعية متمثلة في الاعانات النقدية والخـدمات العينية التي تقدمها للمستفيدين من النظام ، وفي النفقات الادارية لادارة التأمينات الاجتماعية .

وتتعدد وسائل تمويل التأمينات الاجتماعية ، فهي تتمثل في الاشتراكات، ومساهمات الميزانية العامة والضرائب الخاصة وعوائد استثمار فائض اموال التأمينـات .

وهذه الوسائل ليست على درجة واحدة من الاهمية فتحتل الاشتراكات مركز الصدارة وتأتي بعدها مساهمات الميزانية العامة ثم الضرائب الخاصة .

أما الاستثمارات فهي وسيلة ثانوية ، لانها لا توجد الا بوجود الوسائل السابقة ، ومن ثم تحقيقها فائضا يمكـن استثماره (٧) .

١ ـ **التمويل عن طريق الاشتراكات** : تقوم هذه الطريقة على ان يقوم المستفيدون من التأمينات الاجتماعية بتمويلها كلية ، او بتحمل العبء الاكبر من التمويل ، وذلك بدفع مبالغ معينة محسوبة بطريقة الاحتمالات تعرف بالاشتراكات .

ويبرز انصار هذه الطريقة مزاياها في انه من السهل اقناع المستفيديـن بتحمل عبء الاشتراكات نظرا لانهم يشعرون بأن هذه الاشتراكات ستعود عليهم بالنفع ، كما يؤكدون ان استقلال نظام التأمينات الاجتماعية في تمويل ميزانيته ذاتيـا عن طريـق الاشتراكات سيبعده عن مساوىء الارتبـــاط بميزانية الدولة ، اذ ان هذا الارتباط يفقد نظام التأمينات الاجتماعية استقلاليته ويجعله يتأثر تأثرا مباشرا بالاوضـــاع الماليــة لميزانية الدولة (٨) .

**٢ ـ طريقة التمويل بواسطة الضرائب ( مساهمة الميزانية العامة ) :**

وتتمثل هذه الطريقة بأن تخصص الدولة جزءا من حصيلة الضرائب العامة لتمويل نظام التأمينات الاجتماعية ، فيتمكـن جهاز التأمينات الاجتماعية بذلك من أن يفي بالتزاماته القانونية تجاه المستفيدين .

ويرى انصار هذه الطريقة ان اهم مزاياها بساطتها الشديدة ، وابتعادها عن التعقيـدات التي تزخر بها طريقة التمويل بالاشتراكات (٩) . ويضيفون الى ذلك أن هذه الطريقة تؤدي الى توزيع عبء التأمينات الاجتماعيـة توزيعا عـادلا .

٣ ـ **التمويل بالضرائب الخاصـة** : الضرائب الخاصة كوسيلة من وسائـل تمويل التأمينات الاجتماعية ، هي ضرائب مباشرة تفرض على دخول الاشخاص، او ضرائب غير مباشرة تفـرض على المبيعات من السلع او على اوجه اخـرى ،

(٧) عادل العلي : رسالته ص ٧٣ .

(٨) برهام محمد عطا الله ص ١٠٨ ـ ١٠٩ .

(٩) سنشير الى بعض هذه التعقيـدات في موضع تال .

تخصص عوائدها لتمويل التامينات الاجتماعية ، ولذلك فهي لا تختلط مع ايرادات الميزانية العامة .

ويرى انصار هذه الطريقة ان اهم مزاياها تتمثل في تأكيدها فكرة ان المكلف بها لا يحصل على اعانة التامين الاجتماعي بلا مقابل ، بل كحق له مقابل ما دفع من ضرائب خاصة . كما انها يمكن بها أن يغطي نظام التامينات الاجتماعية جميع القطاعات بما فيها القطاع الزراعي الذي تستثنيه اغلب النظم التي تعتمد في تمويلها على اسلوب الاشتراكات (١٠) .

٤ ـ **عوائد استثمار فائض التامينات الاجتماعية** : يترتب على اتباع اي نظام من نظم تمويل التامينات الاجتماعية تحقق احتياطي يتوقف حجمه على نوع النظام المتبع في تحقيق التوازن الفني .

ففي نظام التمويل المرحلي (١١) ، تكون الغاية من الاحتياطي مواجهة حالات عدم الاستقرار في موازنة النظام ، ومن ثم يكون حجم الاحتياطي صغيرا ، ويعرف باسم ( احتياطي الطوارىء ) في حين يكون حجم الاحتياطي كبيرا في نظام التراكم المالي ويعرف باسم ( الاحتياطي الاكتواري ) ، ويعود كبر حجمه الى أن غاية هذا النظام تتمثل في تكوين احتياطي بغرض استثماره للحصول على عوائد هذا الاستثمار لتكون جزءا من موارد نظام التامين الاجتماعي .

ومما تقدم يتبين لنا أن عوائد الاستثمار لا تحتل مكانة مهمة سوى في الانظمة التي تعتمد اسلوب التراكم المالي كوسيلة في تحقيق التوازن الفني ، ولهذا الاستثمار وسائله واساليبه ومشاكله المعقدة للغاية (١٢) .

**مصادر تمويل الضمان الاجتماعي في العراق : ـ**

حدد المادة الرابعة عشرة / اولا من قانون وزارة العمل والشؤون الاجتماعية رقم ٢٩ لسنة ١٩٨٧ مصادر تمويل صندوق ضمان وتقاعد العمال، فقضت بأن تتكون موجودات هذا الصندوق ( من اموال وايرادات المؤسسة العامة للتقاعد والضمان الاجتماعي للعمال الملغاة ) .

وبالرجوع الى المادة العشرين من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم ٣٩ لسنة ٩٧١ المعدل ، نجدها تنص على أن تتكون اموال وايرادات

---

(١٠) عادل العلي ص ٢٠٠ .

(١١) سنبين بعد قليل معنى نظام التمويل المرحلي ونظام التراكم المالي .

(١٢) راجع للتفاصيل رسالة الدكتور عادل العلي ص ٢٧٩ وما بعدها . ورسالة الماجستير المقدمة من عبد الغفور حسن كنعان الموسومة بـ ( استثمار احتياطيات اموال التامينات الاجتماعية للعمال في العراق ) المقدمة الى كلية الادارة والاقتصاد بجامعة الموصل اب ١٩٧٩ .

المؤسسة من المصادر التاليـــة : ـ

أ ـ الاموال المنقولة وغير المنقولة التي تمتلكها المؤسسة .

ب ـ عوائد استثمارات المؤسسة .

جـ ـ رصيد التصفية النهائية لمؤسسة الاستثمارات العماليـة الملغـــاة باحكام هـذا القانـون .

والمقصود بهذا الرصيد مجموع الموجودات التي كانت تمتلكها مؤســـة الاستثمارات العماليـة التي الغيت بالقانون رقم ٣٩ لسنة ٩٧١ . وكانت هذه المؤسسة قد تاسست بموجب احكام القانون رقم ٤٤ لسنة ٩٦٧ لتتولى مهمة استثمار ١٠٪ من ارباح الشركات المشمولة بقانون تنظيم توزيع الارباح في الشركات رقم ١٠١ لسنة ٩٦٤ المعـدل ، وهي النسبة التي كانت مؤسسة الاستثمارات العمالية تتولى انفاقها على توفير الخدمات الاجتماعية ، فجـاء قانون الضمان الاجتماعي ملغيا اياها ، وموكلا مهامها الى مؤسسة الضمان الاجتماعي ، ومنظما فرعا خاصا في قانون الضمان باسم فرع ضمان الخـدمات .

د ـ مكافآت نهاية الخدمة المستحقة للعمال لدى الادارات واصحـاب العمل عن مدة خدمتهم السابقة .

ذلك ان المادة ( ١٠٣ / أ ) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي اوجبت على جميع الادارات واصحاب العمل المشمولين باحكام قانون العمل رقم (١) لسنة ١٩٥٨ المعدل ، أن يدفعوا الى مؤسسة الضمان الاجتماعي المبـالغ المستحقة لعمالهم عن تعويض مكافأة نهاية الخدمة لغاية الحادي والثلاثين من آذار سنة ٩٧١ ، محسوبة وفقا لاحكام القانون المذكور ، او بموجب انظمة وعقود العمل الخاصة .

هـ ـ الاشتراكات التي تدفع وفق احكام هـذا القانون .

و ـ ايرادات المؤسسة المتحققة وفقا لاحكام الفقرة ( ب / ١ ) من المادة ( ١٠٨ ) من هـذا القانـون .

والمقصود بهذه الايرادات هو نصيب المؤسسة من نسبة الـ ( ٢٥٪ ) من ارباح الشركات والمشاريع المشمولة باحكام القانون رقم ١٠١ لسنة ١٩٦٤ . وقد نصت الفقرة ( ب ) من المادة ( ١٠٨ ) من القانون على ان يجري توزيـــع هذه النسبة من الارباح الى حصص تتوزع على عدة جهات وفقا للنســب التاليـــة : ـ

١٤٪ من الارباح لمؤسسة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال .

٦ ٪ من الارباح للمؤسسة العامة للعمل والتـدريب المهني .

٣ ٪ من الارباح تخصص للاتحاد العام لنقابات العمال .

٢ ٪ من الارباح تخصص لمؤسسة الثقافة العماليـة .

وقد الغيت المؤسسة العامة للعمل والتدريب المهني بموجب قانون وزارة العمل والشؤون الاجتماعية رقم ٢٩ لسنة ٩٨٧ ، وانشئت بدلا عنهـا ،

دائـــرة العمــــل والتـــــدريب المهنـــي ، ولــم تــرد في هـــذا القانون اشارة الى النسبة من الارباح المخصصة لهذه المؤسسة الملغــاة ، وكيفية التصرف فيها .

كما الغيت مؤسسة الثقافة العمالية بموجب قرار مجلس قيادة الثورة المرقم ١٣٢ الصادر بتاريخ ١٩٨٤/١/٢٨ ، حيث تقرر بموجبه ان تتحول الى معهد للثقافة العمالية يرتبط بالاتحاد العام لنقابات العمال ، وقد قضت الفقرة الثانية من هذا القرار بأن ( تؤول ايرادات المؤسسة والودائع الثابتة لها الـى وزارة الماليــة ، ويتحمل الاتحاد العام لنقابات العمال نفقــات المؤســسة بعـد ربطها بالاتحاد ) . ومؤدي هذا ان حصة المؤسسة الملغـــاة من الارباح البالغـة ( ٢٪ ) آلت الى وزارة الماليـــة .

من العرض المتقدم يتضح ان جملة التعـديلات التي اشرنا اليها تقتضي اعادة نظر جذرية في طريقة توزيع نسبة الــ ٢٥٪ من الارباح .

ز ـ مساهمة الخزينة العامة في موارد المؤسسة ، وتحدد هذه المساهمة بما ترصده وزارة الماليــة في الميزانية السنوية العامة ، على ان لا تزيد على (٣٠٪) من الاشتراكات المدفوعة الى المؤسسة خلال السنة الماليــة السابقة .

وقد الغيت هذه المساهمة ، بموجب قرار مجلس قيــادة الثورة المرقم ٦٦٩ بتاريخ ١٩٨٣/٦/١٢ ، الذي قضى بحذف الفقرة ( ز ) من المادة العشرين من القانون ، على أن يعمل بحكم الالغاء اعتبارا من ١٩٨٣/١/١ .

ح ـ الاموال والموارد المختلفة التي توهب او تمنح للمؤســسة ، ويقــرر مجلس الادارة قبـــولها .

ط ـ مبالغ الغرامات التي تستوفيها المؤسسة ، او التي يحكم بهــا اداريا او قضائيا في جميــع منازعات الضمان ، وفقا لاحكام هــذا القــانون ، وفوائد الديون والاشتراكات المتراكمة او المتاخــرة .

ي ـ اية موارد اخــرى تستحق للمؤسسة وفقا لاحكام هذا القانون ، او القـــوانين الاخــرى .

من هذا العرض نستطيع ان نستخلص ان مصادر تمويل صندوق تقاعد وضمان العمال المنشـأ بموجب قانون وزارة العمل والشؤون الاجتماعية رقم ٢٩ لسنة ٩٨٧ ، تتكون مما يلي : ـ

١ ـ الموجودات النقدية والعينية التي آلت اليــه من المؤسسة العامــة للتقاعد والضمان الاجتماعي للعمال الملغــاة .

٢ ـ مصادر تمويل دورية تتحدد اساسا بما يلي :

أ ـ الاشتراكات التي يلتزم بدفعها العمال واصحاب العمل .

ب ـ حصة الصندوق من الارباح وفقا لاحكام القانون رقم ١٠١ لسنة ٩٦٤ والبالغة ١٤٪ من الارباح .

جـ ـ عائد استثمار فائض اموال الصندوق .

د ـ الغرامات القضائية التي تفرض على المخالفين لاحكام قانون الضمان والفوائد التأخيرية المترتبة على اصحاب العمل الذين يتأخرون عن تادية الاشتراكات .

**اساليب تحقيق التوازن الفني لنظم التامين الاجتماعي** : يقوم نظام تأمينات الاجتماعية بجمع الاموال من خلال مصادر التمويل المختلفة التي شرنا اليها فيما تقدم ، ثم الوفاء بالتزاماته القانونية تجاه المستفيدين ، وذلك دفع الاعانات النقدية او تقديم الخدمات اليهم . ويتطلب نجاح نظام التامينات لاجتماعية في هذه المهمة ان يحقق هذا النظام توازنا ماليا بين ايراداته ونفقاته ، ولهذا الغرض تتبع نظم التأمينات الاجتماعية احد اسلوبين ، تمويل المرحلي او التراكم المالي .

ويقوم اسلوب التمويل المرحلي على تحقيق التوازن بين موارد النظام لفترة زمنية معينة ، غالبا ماتكون سنة واحدة ، وبين مايدفع خلال هذه الفترة ى المستفيدين من مستحقات ، في حين يقوم اسلوب التراكم المالي (١٣) على ساس ايجاد التوازن بين موارد النظام والتزاماته الحالية والمستقبلية ، ومن م فان هذا النظام يستلزم تحقيق احتياطي اكتواري يحتسب باستخدام قواعد الاحتمالات ومعدلات الوفاة والحياة ، ومعدلات سعر الفائدة ، بحيث كفي هذه الاحتياطيات لدفع مستحقات المؤمن عليهم حين تبدا الفترة التي توقفون فيها عن اداء الاشتراكات (١٤) . ويتميز الاسلوب الاول ببساطته وابتعاده عن الكثير من المشكلات والتعقيدات التي يثيرها الاسلوب الثاني ، واهمها صعوبة ادارة واستثمار الاحتياطي ، وتعرض قيمة النقد الى النقصان المستمر بسبب انخفاض القوة الشرائية للمبالغ المدخرة ، في مقابل زيادة الالتزامات المالية لهيئات التامينات الاجتماعية (١٥) .

وقد اخذ قانون الضمان الاجتماعي رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ بنظام التراكم المالي ، ويتبين ذلك من نصوص عديدة في القانون . فقد اوجب القانون في المادة ٢٢ / أ ان تجري المؤسسة فحصا اكتواريا عاما عن مركزها المالي كل ثلاث سنوات في الاقل . كما اوجبت المادة ٢٣ ان يكون لكل فرع من فروع الضمان الاجتماعي

(١٣) المقصود هنا التراكم الجماعي ، وليس الفردي ، والاول يحقق التوازن بين ناتج اشتراك مجموعة متناسقة من المشتركين من حيث الاخطار التي يتعرضون لها ، وبين ما يستحق لهم ، في حين انه في الثاني يحقق التوازن بين ما يحصل من المشترك الفرد وما يدفع له ، ولذلك يكون لكل المشتركين حساب واحد في التراكم الجماعي ، في حين يفرد لكل مشترك في التراكم الفردي حساب منفرد .

(١٤) ويرجع اصل هذا النظام الى التامين الخاص ، حيث تقوم شركات التامين بتكوين هذا الاحتياطي واستثماره ضمانا لمركزها المالي من الانهيار .

(١٥) راجع للتفاصيل ديبيرو ص ١٧٨ وما بعدها .

( امواله واحتياطياته وموارده الخاصة ) . وبينت المادة ٢٤ كيفية توزيع اموال وايرادات المؤسسة على فروع الضمان الاربعة ، حيث قضت بتخصيص ٧٠٪ من هذه الموارد كاحتياطي مالي عام لفرع ضمان التقاعد و١٠٪ تخصص بمثابة احتياطي مالي عام لكل فرع من فروع الضمان الثلاثة الاخرى .

وقد ادى اتباع هذا النظام الى تراكم فائض من الاموال ، فشلت مؤسسة الضمان الاجتماعي في استثماره على النحو الذي يجعل عوائد الاستثمار مصدرا من مصادر تمويل ميزانية الضمان الاجتماعي ، نتيجة افتقار المؤسسة الى خطة استثمار علمية ودقيقة (١٦) ، كما تعرضت قيمة الاحتياطي الى الانخفاض المستمر بسبب انخفاض القوة الشرائية للنقود (١٧) . ولهذا فاننا ندعو المشرع الى التخلي عن هذا النظام بعد أن ثبت عدم صلاحيته ، كما اننا نرى من جهة اخرى ، ان مثل هذا النظام قد يلائم مجتمعا راسماليا تحقق فيه فكرة الامان الاجتماعي باتباع نظم التأمين التقليدية ، غير انه لا يصلح في مجتمع اشتراكي تقوم فيه فكرة الامان هذه على التزام المجتمع بضمان حق العيش لكل مواطن، اما عن طريق العمل اذا كان قادرا عليه ، او عن طريق الضمان الاجتماعي في حالات فقدان القدرة على العمل على نحو دائم او مؤقت . وبهذا يكون تحقيق الامان الاجتماعي للافراد احد التزامات الدولة تجاه مواطنيها ، فيكون تمويله عن طريق الميزانية العامة ، ويتحقق توازنه الفني على اساس مرحلي .

**دراسة الاشتراكات** : احطنا فيما تقدم بأوليات عن النظام المالي للتأمين الاجتماعي ، ودراسة هذا النظام لا تدخل في العادة ضمن الدراسات القانونية، ولهذا فاننا لن ندخل في دراسته تفصيلا من جميع جوانبه ، وانما سنقتصر في دراستنا على تفصيل احد مصادر التمويل وهو الاشتراكات ، لان هذا المصدر يخضع في تنظيمه للعديد من الاحكام القانونية التي تتعلق بتحديد مقداره وحالات استحقاقه واسلوب تاديته ، وسندرس هذه الموضوعات في فصلين : نخصص الاول لتحديد مقدار الاشتراكات وحالات وجوب دفعها ، ونخصص الثاني لدراسة اسلوب تادية الاشتراكات ، ومسؤولية اصحاب العمل القانونية عن ادائها .

---

(١٦) د. عادل العلي : رسالته ص ٧٠٣ .

(١٧) انظر رسالة عبد الغفور حسن كنعان ، الجدول المنشور على ص ٨٦ .

ويقوم الراي الاول على انه مادام الاشتراك مبلغا مخصوما من الاجر ، فان الاجر الحقيقي للعامل يتكون من الاجر الذي يحصل عليه العامل من الجهة التي تستخدمه بعد خصم الاشتراك ، ومن المزايا والخدمات التي تقدمها اليه مؤسسة التأمين الاجتماعي في الاحوال المقررة قانونا ، بسبب دفعه الاشتراك . وعليه يرى اصحاب هذا الراي ان الاشتراك ماهو الا اجر مؤجل ، لايدفع الى العامل في الموعد الدوري للوفاء بالاجور ، وانما يؤجل الوفاء به لحين قيام احد اسباب استحقاق المعونة او الخدمة من مؤسسة الضمان الاجتماعي .

ويرد على هذا الراي بعدة حجج اهمها ، ان مصدر الحق في الاعانة التي تقدمها مؤسسة الضمان الاجتماعي الى العامل المضمون ليس عقد العمل وانما قانون الضمان الاجتماعي ، وان العامل في بعض الحالات قد يحصل على الاعانة دون ان يكون قد دفع عنها حتى اشتراك واحد . كما ان العامل يمكن ان يحصل على اعانات تزيد كثيرا عما دفعه من اشتراكات ، مما يحول دون امكان اعتبار هذه الاعانات اجرا مؤجلا مادامت لا تتناسب في مقدارها مع الاشتراكات المدفوعة .

ويضيف الاستاذ دبيرو الى ذلك ، انه من المستقر ان الاشتراكات التي يدفعها اصحاب العمل عن عمالهم لا تحتسب ضمن أجر العامل الذي تقدر على اساسه مزايا الضمان الاجتماعي التي يستحقها (٢١) . فلو كان الاشتراك المدفوع من قبل صاحب العمل جزءا من الاجر المستحق للعامل ، اجل الوفاء به الى موعد لاحق ، لكان من الواجب ان يحتسب هذا الاشتراك ضمن الاجر الكلي للعامل ، وان تحتسب استحقاقات العامل القانونية على اساس هذا الاجر .

اما الراي الثاني فيرى ان الاشتراك ضريبة ، وهو لا يختلف عن الضرائب الاخرى الا في بعض الجزئيات التي لاتمس الجوهر (٢٢) . فالاشتراك وفقا لهذا الراي ضريبة الزامية لتمويل نفقة عامة . ويعتبر القائلون بهذا الراي اشتراكات العمال من الضرائب المباشرة ، في حين يعتبرون اشتراكات اصحاب الاعمال ضرائب غير مباشرة .

---

٢١) دبيرو ص ٨٢٣ .

٢٢) ويستند البعض الى الاختلافات الجزئية بين الاشتراك والضريبة فيعتبر الاشتراك شبه ضريبة ، راجع في مناقشة هذا الراي تفصيلا . الدكتور عادل العلي ، رسالته ص ٨٢-٨٥ .

# الفصـــل الاول
# تحديد مقدار الاشـــتراك وحالات وجوبه

لغـــرض دراسة موضوع تحديد مقدار الاشـتراك ، لابد اولا من تعريف الاشتراك وبيان طبيعته القانونية. ومن ثم دراسة كيفية تحديد مقداره والاسس التي تعتمد في تقديره ، ثم بيان الحـالات التي يكون اداء الاشـتراك فيها واجبـا ، والحالات التي يعفى فيها المؤمن عليهم من دفع الاشـتراك .

وسندرس الموضوعات المتقدمة في مبحثين ، تخصص الاول لتعـريف الاشـتراك وتحديد مقداره ، والثاني لحالات وجوبه والاعفاء منه .

## المبحث الاول

## تعريف الاشتراك واسس تحديد مقداره

### الفـرع الاول

### تعريف الاشتراك وطبيعته القانونية

يقصد بالاشتراك : اقتطاع نقدي اجباري يتحمله الممول بدفعه مساهمة منه في تمويل التامينات الاجتماعي (١٨) .

وقد عرفته المادة الاولى من قانون الضمان الاجتماعي بأنه : المبلغ الواجب دفعه على الجهـات التي يحددها القانون لقاء اي من الخـدمات او التعويضات او المكافآت او الرواتب التي تقدمها المؤسسة للشخص المضمون وفقا لاحكام هذا القـــانون .

والجهات التي عناها النص المتقدم هي العمال واصحاب العمل حيث يأخذ القانون العراقي بمبدأ فرض الاشـتراك الاجباري على طرفي علاقة العمل . الا انه لابد من ملاحظة هامة ، هي ان القانون لا يلزم العمال الا بالمساهمة في تمويل التقاعد ، في حين يلزم الادارات واصحاب العمل بتمويل ضمان جميـع المخـاطر المقررة في القانون (١٩) .

وقد اختلف الفقه في تحديد الطبيعة القانونية للاشـتراك الى عدة آراء ، اهمها راي يرى ان الاشتراك اجر ، وراي يرى انه ضريبة (٢٠) .

---

(١٨) عادل العلي ص ٧٩ .

(١٩) انظـر المادة ٢٧ من القـــانون .

(٢٠) راجع في مناقشة هذه الاراء : ديبيرو ص ٨٢٢ وما بعدها . عادل العلي ص ٧٩ وما بعدها . عبد الخالق عمر ، الجزء الثاني من مقالتـه ص ٢٨٢ .

## الفـرع الثـاني

## اسس تحـديد مقدار الاشتراك

**الاساليب المختلفة في تحديد مقدار الاشتراك** (٢٢) تختلف نظـم التامينات الاجتماعيه في اساليب تحديد مقدار الاشتراك ، واهم هذه الاساليب :

١ ـ **نظام الاشتراك موحد القيمة** : ويقوم هذا النظام على تحديد مقـدار الاشتراك بمبلغ نقـدي ثابت وموحد لكل الاشخاص الخاضعين للنظام ، بصرف النظر عن مقدار دخولهم او اية مزايا او اختلافات اخـرى وليست لهذا الاسلوب من ميزة ترجحه على غيره سوى بساطته ، ولهذا فان الاخذ به لا يحتاج الى جهاز فنـي متخصص ذي خبرة ، كما انه لا يثير في التطبيـق ما تثيره الاساليب الاخـرى الاكثر تعقيدا من مشكلات ، بشأن تحديد مقدار الاشتراك الواجب دفعه في كل حالة .

غير ان هذا الاسلوب ينطوي على عيـوب جوهرية ، اهمها اغفاله مبـدا العـدالة في توزيع عبء تمويل التامين الاجتماعي ، وعدم مراعاته لمبـدا القدرة على الدفـع .

٢ ـ **نظام الاشتراك وفقا لمقـدار الاجـر** : ويقوم هذا النظام على اسـاس اعتبار الاجر او الدخل وعاء للاشتراك ، ومن ثم تحديد مقدار الاشتراك اما على اساس نسبة مئوية موحدة لكل المشمولين بالقانون ، او على اساس نسبة تصاعدية بحيث تزيد نسبة الاشتراك تبعـا لتزايد مقدار الاجـر .

وتشترك الطريقتان في عيب اساس ، وهو انهما تثيران مشكلة تحـديد الاجـر الذي يتخذ وعاء لتحديد الاشتراك ، وذلك لان النظام الاجـرى المعاصر بالغ التعقيـد لاسباب عديدة ، ويتيح هذا التعقيـد الفرصة لاصحاب العمل للتحايل والتهـرب من دفع الاشتراك على اساس الاجر الحقيقي .

كما ان طريقة تحديد الاشتراك على اساس نسبة موحدة من الاجر ، تشترك مع نظام الاشتراك موحد القيمة في عيب جوهري هو عدم مراعاتها لمبدأ العدالة في توزيع الاعباء ، ومبدا القدرة على الدفع .

غير ان طريقة احتساب الاشتراك على اساس نسبة تصاعدية ، تتخلص من هذا العيب ، فهي تحقق العدالة لانها تضع مبدأ القدرة على الدفع في اعتبارهـا فتزيد العبء المالي على الاشخاص الاكثر قدرة على الدفع .

٣ ـ **نظام الاشتراكات على اساس المخاطر** : يقوم هذا النظـام على اساس تحديد مقدار الاشتراك تبعا لاجمالي المخاطر التي يتعرض لها الافراد المشمولون

(٢٢) راجع في هذه الاساليب : عادل العلي رسالته ص ١٠٤ ـ ١٣٣ .

بالنظام ، بحيث يتناسب مقدار الاشتراك مع درجة تعرض كل المؤمن عليهم ، او كل فئة من الفئات المؤمن عليها للخطر المؤمن ضده .

ويتشابه هذا النظام مع سابقه في ان كلا منهما يفرض الاشتراك تبعا لمقدار الاجر ، الا ان النظام الاخير يتميز بانه يدخل عنصر الخطر ومدى تحققه كعنصر هام في تحديد نسبة الاشتراك .

**تحديد مقدار الاشتراك في القانون العراقي** : اختلفت النظم التي اتبعها المشرع العراقي في تحديد مقدار الاشتراك في قوانين الضمان الاجتماعي الاربعة التي صدرت في القطر .

فقد اعتمد المشرع في القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٦ نظام الاشتراك موحد القيمة ، حيث الزم هذا القانون العامل بأن يدفع اشتراكا يوميا مقداره ( ١٠ ) فلوس عن كل يوم عمل ، بينما الزم صاحب العمل بأن يدفع اشتراكا عن العامل مقداره ( ١٥ ) فلسا عن كل يوم عمل ، ايا كان مقدار اجر العامل . وبهذا اخذ المشرع بالصورة التقليدية لهذا النظام بكل ما فيه من مساوىء

واخذ المشرع في القانونين ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ و ١١٢ لسنة ١٩٦٩ بأسلوب خلط فيه بين الاشتراك موحد القيمة والاشتراك وفقا لمقدار الاجر وقد تمثل ذلك بأن قسم المشرع العمال الى خمسة اصناف حسب مقدار أجورهم ، وحدد لكل صنف من الاصناف اشتراكا موحد القيمة بالنسبة لكل من العامل وصاحب العمل . واذا كانت لهذه الطريقة ميزة عن الطريقة التي اعتمدها المشرع في القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٦ ، فهي تمييزها النسبي في مقدار الاشتراك وفقا لمقدار الاجر . الا انها ظلت محتفظة بعيوب كل من الاشتراك موحد القيمة والاشتراك على اساس مقدار الاجر التي سبق ان اشرنا اليها .

وقد عدل المشرع عن هذه الطريقة في القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ ، حيث اعتمد اسلوب تحديد الاشتراك على اساس نسبة مئوية من الاجر ، حيث قضت المادة السابعة والعشرون من القانون بما يلي : ـ

أ ـ يستقطع من العامل المضمون ، نسبة ( ٥ ٪ ) من اجره لقاء اشتراكه في المؤسسة (٢٤) ، وتدخل هذه النسبة بكاملها في حساب فرع ضمان التقاعد ، ويعفى العامل من دفع اي اشتراك عن فروع الضمان الاخرى .

ب ـ نسبة ( ١٢٪ ) من الاجور على جميع اصحاب العمل ، ماعدا الذين استثنوا من احكام المادتين الاولى والثانية من القانون رقم ( ١٠١ ) لسنة ٩٦٤ المعدل .

وبالرجوع الى احكام هذا القانون نجد ان المادة الاولى منه تحدد الجهات

---

(٢٤) هذا التعبير غير دقيق من الناحية القانونية اذ ان دفع العامل الاشتراك لا يجعله شريكا في المؤسسة ، ولهذا كان الادق ان يقرر المشرع ان دفع الاشتراك يكون لقاء ( شمول العامل بالضمان ) .

المشمولة بأحكامه في القطاع الخاص بالشركات المساهمة ، والشركات ذات المسؤولية المحدوده ، والمشاريع الصناعية الفردية المشمولة بقانون التنمية الصناعية . وهذا يعني ، ان أصحاب العمل غير من ذكروا حصرا في النص يعتبرون مستثنين من احكامه .

وتوزع هذه النسبة كما يلي : ( ١٪ ) لفرع الضمان الصحي ، و ( ٢٪ ) لفرع ضمان اصابات العمل ، و ( ٩٪ ) لفرع ضمان التقاعد .

جـ - نسبة ( ٢٥٪ ) من الاجور على أصحاب العمل في القطاعين الخاص والمختلط الذين استثنوا من احكام المادتين الاولى ، والثانية من القانون رقم ( ١٠١ ) لسنة ٩٦٤ المعدل . وقد اشرنا الى المقصود بهم في الفقرة السابقة .

وتوزع هذه النسبة كما يلي ( ٣٪ ) لفرع الضمان الصحي ، ( ٣٪ ) لفرع ضمان اصابات العمل و ( ١٥٪ ) لفرع ضمان التقاعد ، و ( ٤٪ ) لفرع ضمان الخدمات (٢٥) .

---

(٢٥) نشير هنا الى التعليمات رقم ( ٧ ) لسنة ١٩٧٩ الصادرة عن وزير العمل والشؤون الاجتماعية الخاصة بضمان المشمولين بقرار مجلس قيادة الثورة المرقم ٢٩٦ لسنة ١٩٧٦ المعدل بالقرار رقم ٣٥٦ لسنة ١٩٧٨ ( العمال العاملين في الكويت ) . الوقائع العراقية العدد ٢٧٣٦ في ١٩٧٩/١٠/١٥ .

حيث قضت المادة الخامسة من هذا القرار بتقسيم هؤلاء العاملين الى اربع عشرة فئة من حيث اجورهم لغرض دفع الاشتراكات . لكل فئة حد ادنى وحد اعلى . والزمت العراقي المشمول بأحكام هذا القرار بتسديد الاشتراك الشهري بنسبة ٧٪ من فئة الاجر الشهري التي يختارها من الفئات الواردة في الجدول . ومنعت التعليمات المشمول باحكام القرار من ان يطلب تعديل الفئة التي يختارها الى الفئة التي تليها الا بعد انقضاء سنة على الاقل في الفئة السابقة .

ويثير عندنا هذا التنظيم لطريقة تسديد الاشتراكات ملاحظتين :

الاولى : هي اننا نتساءل عن جدوى تقسيم العاملين من حيث اجورهم ، مادام القرار لم يحدد اشتراكا موحدا لكل فئة من الفئات . لا بل ان الواضح من استمارة طلب اختيار فئة الاجر الملحقة بالتعليمات ان العامل يلزم بأن يدفع اشتراكا مقداره ( ٧٪ ) ( من الاجر الذي يصرح به وثبته في الاستمارة ) ، بمعنى ان الاشتراك سيحتسب على أساس الاجر الذي يختاره العامل نفسه ، وبهذا سيختلف مقدار الاشتراك من عامل الى اخر حتى بالنسبة للعمال الذين تقع الاجور التي صرحوا بها ضمن فئة واحدة . الثانية : يبدو ان القرار والتعليمات قد قصدا من هذا التقسيم تحقيق نوع من الاستقرار في مقدار الاشتراك المدفوع من قبل العامل لفترة زمنية محددة . حيث انهما حظرا على العامل ان يطلب تعديل الفئة التي يختارها الى الفئة التي تليها الا بعد انقضاء سنة على الاقل .

الا اننا نتساءل عما اذا كان هذا الاستقرار سيتحقق في الحالتين التاليتين :

ا - حالة ما اذا اختار العامل التصريح باجر يختلف عن الاجر الذي صرح به ابتداء ، والاجران يقعان ضمن فئة واحدة .

ب - حالة ما اذا اختار العامل تعديل فئة اجره الى فئة ادنى من التي اختارها ابتداء .

وعندنا ان القرار والتعليمات لا يحولان دون طلب العامل التعديل في الحالتين المذكورتين .

وسبب ارتفاع نسبة اشتراكات اصحاب العمل هؤلاء عن المذكورين في الفقرة ( ب ) هو أن الاخيرين يساهمون في تمويل ميزانية صندوق الضمان من خلال الارباح التي تؤول الى الصندوق ، التي يلتزمون بدفعها اليه استنادا الى احكام القانون ( ١٠١ ) لسنة ٩٦٤ المعدل .

والطريقة المعتمدة في القانون النافذ عرضه للنقد لانها لا تراعي مبدأ العدالة في توزيع أعباء تمويل الضمان الاجتماعي من جهة ، كما انها لا تراعي مبدأ القدرة على الدفع من جهة ثانية ، اضافة الى عدم ادخالها عنصر الخطر في تقدير حجم الاشتراك من ناحية ثالثة .

ولهذا فاننا نرى ان الاخذ بنظام الاشتراك على اساس نسبة مئوية من الاجر محل نظر ، ونفضل عليه نظاما يقدر فيه الاشتراك على أساس نسبة مئوية تصاعدية من الاجر يتحدد مقدارها تبعا لمقدار الاجر وحجم المخاطر المؤمن ضدها .

## الفرع الثالث

### تحديد الاجر الذي يقدر على اساسه الاشتراك

تبين لنا في الفرع الثاني ان الوعاء الذي يحدد مقدار الاشتراك على اساسه في القانون العراقي هو الاجر ، وقد اكدت المادة السادسة والعشرون من قانون الضمان الاجتماعي في فقرتها الاولى ذلك بنصها صراحة على أن ( تحسب اشتراكات الضمان الاجتماعي على اساس نسبة محددة من الاجر الفعلي الذي يتقاضاه العامل ، ولا يجوز أن يقل الاجر المعتمد في تحديد نسبة الاشتراك في جميع الاحوال عن الحد الادنى للاجور المقرر في مهنة العامل المضمون ان وجد ، والا فلا يجوز أن يقل عن الحد الادنى العام للاجور ).

ومصطلح الاجر الفعلي الذي ورد في النص ، ينصرف الى الاجر الحقيقي الذي يتقاضاه العامل ، وهذا الاجر ليس دائما مبلغا نقديا جزافيا ثابتا ، بل هو في الغالب معقد الحساب ، متعدد المكونات ، متغير المقدار وتثير هذه المسألة الكثير من المشكلات العملية بالنسبة لمؤسسات الضمان الاجتماعي فيما يتعلق بحساب الاشتراك .

وتختلف قوانين الضمان الاجتماعي في معالجتها لهذه المشكلات (٢٦) . فيميل بعضها الى استبعاد الكثير من متممات الاجر النقدي من الاجر الذي يحتسب على اساسه الاشتراك بهدف تحقيق الاستقرار والثبات في مقدار الاشتراك الواجب دفعه من ناحية ، وتبسيط الاجراءات التي يجب أن تقوم بها اجهزة الضمان الاجتماعي من ناحية اخرى . غير ان هذا المسلك منتقد من ناحيتين : الاولى ، انه يحرم مؤسسات الضمان الاجتماعي من موارد مالية هي حصيلة الاشتراكات التي يمكن أن تحصل عليها فيما لو احتسبت على اساس الاجر الفعلي . والثانية ان هذه الطريقة تلحق ضررا بالعمال انفسهم ، ذلك لان حقوقهم في مواجهة مؤسسة الضمان الاجتماعي تحتسب على اساس الاجر المدفوع عنه الاشتراك . فاذا كان هذا الاجر اقل من اجرهم الحقيقي ، ادى ذلك الى حصولهم على اعانات ورواتب اقل مما كانوا سيحصلون عليه فيما لو احتسب الاشتراك على اساس الاجر الكلي .

وبالرجوع الى تعريف الاجر الوارد في المادة الاولى من قانون الضمان الاجتماعي (٢٧) ، نجده يقرر ان الاجر المقصود في هذا القانون هو كل ما يدخل في معنى الاجر المحدد في قانون العمل ، متى كان التعامل او العرف قد استقر على ادائه بشكل دائم .

والعبارة الاخيرة من التعريف . تزيد لا مبرر له . ذلك لان قانون العمل لا يعتبر ما يدفع الى العامل من متممات الاجر ، الا اذا كان مما تقرر للعامل بموجب العقود الفردية او الجماعية او نظام العمل ، او جرى التعامل او العرف على ادائه على نحو يتصف بالعمومية والانتظام والثبات .

---

(٢٦) من القوانين التي تميل الى التوسع في معنى الاجر لغرض احتساب اشتراكات التامين الاجتماعي ، القانوني الفرنسي ( المادة ١٢٠ منه ـ القانون الصادر في ٢٠ اذار ١٩٥٤ . حيث يعتبر من الاجر كل المبالغ المدفوعة او المستحقة للعمال مقابل عملهم او بمناسبته . ويذكر النص العديد من متممات الاجر على سبيل المثال . راجع ديرو ص ٧٧٨ .

ومن القوانين التي تضيق معنى الاجر لغرض احتساب الاشتراك . القانون المصري ( رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ ) ، حيث يقضي في مادته الخامسة الفقرة ( ط ) بتعريف الاجر على انه : ما يحصل عليه المؤمن عليه من مقابل نقدي لقاء عمله الاصلي . سواء أكان هذا المقابل محددا بمدة ام بالانتاج ام بهما معا . ويدخل في حساب الاجر العمولات والوهبة متى كانت تستحق طبقا لقواعد منضبطة . وفقا لما يحدده وزير التامينات . وكذلك البدلات التي تحدد بقرار من رئيس الوزراء بناء على ما يعرضه وزير التامينات . ولا تدخل في حساب الاجر . الاجور اضافية والمنح والمكافآت التشجيعية ونصيب المؤمن عليه في الارباح .

(٢٧) اضيف تعريف الاجر بموجب المادة الاولى من قانون التعديل الاول لقانون الضمان الرقم ١٥٥ لسنة ٩٧١ وليس لهذه الاضافة مبرر اذ أن الاخذ بتعريف الاجر الوارد في قانون العمل ، متحقق بموجب الفقرة ( ب ) من المادة الاولى من قانون الضمان التي تقضي باعتبار جميع التعاريف الواردة في قانون العمل رقم ١٥١ لسنة ٩٧٠ مكملة لاحكام قانون الضمان الاجتماعي .

وبما أن قانون الضمان الاجتماعي قد اعتمد اسلوب الاحالة الى قانون العمل لفرض تحديد معنى الاجر ، فلابد من الرجوع الى هذا القانون الاخير ، وفيه عرفت المادة ( ٤١ ) الاجر على انه ( كل ما يستحق للعامل على صاحب العمل الذي يستخدمه من مال . أيا كانت طريقة حسابه ، لقاء عمله ) . وبهذا يكون المشرع قد التزم التعريف الفقهي للاجر الذي ينصرف الى كل الاموال من نقود ومنافع ، التي يستحقها العامل في مقابل عمله او بمناسبته . وقد اضاف المشرع الى التعريف المتقدم ما يوحي بما اشرنا اليه ، حيث قرر ان يلحق بالاجر ويعتبر من متمماته كل ما يمنح للعامل من علاوات مهما كان نوعها ، وذكر على سبيل المثال لا الحصر ، العمولة والامتيازات العينية وغلاء المعيشة والمنح . ويضاف اليها ايضا الوهبة والنصيب في الارباح (٢٨) .

ونصت المادة ١١ / ثانيا من النظام رقم ٣١ لسنة ١٩٧٨ ( نظام تسديد اشتراكات الضمان الاجتماعي ) (٢٩) . على انه ( تعتبر من متممات الاجور او الرواتب المخصصات الدائمية المستمرة التي لا تنقطع عن العامل المضمون عند تمتعه باجازة اعتيادية او مرضية او خلال ايام العطل الاسبوعية والعطل الرسمية والاعياد والايفاد ، او اية حالة اخرى مماثلة ) . وهذا النص ليس الا تأييدا لما اورده القانون بشأن احد متممات الاجر ، وهي المخصصات ، وهو بذلك لا يقيد عمومية نص القانون ، لا بل انه حتى لو اراد ذلك لكان باطلا لتعارضه مع قاعدة قانونية تعلوه مرتبة .

واذا كنا نفهم من عموم النصوص المتقدمة ان المقصود بالاجر الذي يحتسب الاشتراك على اساسه هو الاجر الكلي ، فان من الضروري أن يكون واضحا في الاذهان ان هذا الاجر قد لا يعرف الثبات في الاشهر المتعاقبة من خدمة العامل . إذ ان مقدار هذا الاجر الكلي يتوقف على ما يتقاضاه العامل من مخصصات او اجور اعمال اضافية او عمولات او وهبات او منح او مزايا عينية او نصيب في الارباح . أي بكلمة اخرى فان مقدار الاجر الكلي هذا يتوقف اما على نشاط المنشأة او نشاط العامل او نشاطهما معا ضمن الظروف المختلفة التي يؤدى فيها العمل واوضاع السوق الاقتصادية . كما ان الاجر لا يمكن ان يثبت مقداره في العادة ، في الاحوال التي يحتسب فيها على اساس الانتاج .

وتعتبر المسألة المتقدمة احدى ابرز المشكلات التي تواجهها مؤسسات الضمان الاجتماعي . وهي مشكلة لصيقة بنظام تحديد مقدار الاشتراك على اساس نسبة من الاجر سواء أكانت هذه النسبة ثابتة ام تصاعدية ولقد

(٢٨) استرشادا باحكام القانون المدني .

(٢٩) الوقائع العراقية ، العدد ٢٦٩٠ في ١٩٧٩/١/١ .

سبق ان شرنا الى ان هذه المشكلة تعتبر احد العيوب الرئيسية لهذا النظام .

وحيث ان مؤسسات الضمان الاجتماعي في البلدان النامية ، تفتقر الى القدرة على ضبط مقدار الاجر وحسابه حسابا دقيقا ، لهذا نجد ان قوانين الضمان الاجتماعي تلجأ الى النص على اعتماد اجر ثابت يحتسب على اساسه الاشتراك لمدة سنة في الغالب (٢٠) وسيرا مع هذا الاتجاه قررت الفقرة ( ب ) من المادة ( ٢٦ ) من قانون الضمان الاجتماعي ان ( تسدد الاشتراكات خلال سنة ميلادية واحدة ، على اساس الاجور المدفوعة في شهر كانون الثاني من تلك السنة ، اما العمال الذين يشملون بأحكام هذا القانون لاول مرة ، او الذين يلتحقون بخدمة مضمونة جديدة . فتسدد اشتراكاتهم على أساس اجر الشهر الذي شملوا فيه بالضمان او التحقوا فيه بالخدمة ، وذلك حتى انتهاء السنة الميلادية التي تم فيها ذلك ، ومن ثم تسدد اشتراكاتهم على اساس اجر شهر كانون الثاني التالي ) .

وقد خولت الفقرة ( د ) من المادة ذاتها ، مجلس ادارة صندوق الضمان ( ان يعدل طريقة احتساب الاشتراك المشار اليها ، وان يقرر احتسابها على اساس الاجور الفعلية التي تدفع في نهاية كل شهر . كلما وجد في مثل هذا التعديل مصلحة الصندوق ) (٢١) .

اما الفقرة ( هـ ) من المادة ذاتها . فقد خولت مجلس الادارة ، بناء على اقتراح المدير العام ، ان يحدد طريقة احتساب الاجر والاشتراك في حالات معينة ، كحالات اجور الاحداث والمتدربين والعاملين لدى اكثر من صاحب عمل ، والعاملين على اساس الانتاج والمؤقتين والموسميين وسواهم .

وقد اصدر المكتب الدائم للمؤسسة ( الملغي ) قراره المرقم ٢٣٣ في ١٩٧١/٨/١ استنادا الى النص المتقدم ، اعتمد فيه الاسس التالية في احتساب الاشتراك بالنسبة لهذه الفئات .

١ ـ الاحداث والمتدربون : تعتمد بشأنهم نفس القواعد المتبعة في احتساب اشتراكات البالغين .

٢ ـ العاملون على اساس الانتاج : يعتمد اجرهم الشهري الفعلي في احتساب الاشتراك .

---

(٢٠) انظر مثلا نص المادة ١٣١ من قانون التأمين الاجتماعي المصري لسنة ١٩٧٥ المعدل .

(٢١) العبارة الاخيرة من هذا النص موضع نظر في تقديرنا . ذلك ان الهدف من اعتماد الاجر الفعلي يجب ان يكون مراعاة لمصلحة العامل المضمون ، وليس لمصلحة المؤسسة . والا اغفلنا الهدف الحقيقي من قانون الضمان الاجتماعي ، وحولنا مؤسسة الضمان الى دائرة ضريبية .

وعليه فاننا نرى ضرورة اعتماد الاجر الفعلي في كل حالة ممكنة ، حتى لو حمل ذلك المؤسسة اعباء اضافية ، تمكينا للعمال من احتساب حقوقهم القانونية على اساس اجورهم الفعلية.

٣ ــ العاملون لدى اكثر من صاحب عمل . يدفع صاحب العمل الذي استخدم العامل لاول مرة الاشتراك ، ويعفى صاحب العمل الثاني من تسديده .

وقد ادخلت المادة ( ٧ ) من نظام تسديد اشتراكات الضمان الاجتماعي رقم ٣١ لسنة ١٩٧٨ تعديلا على هذا القرار ، اذ قررت انه ( اذا اشتغل العامل المضمون لدى اكثر من جهة بتواريخ مختلفة او في التاريخ نفسه فيعين المدير العام الجهة المسؤولة عن تسديد الاشتراكات . بعد تحديد الجهة التي جرى استخدامه لديها(٣٢) كأن يكون عمله بصورة اعتيادية . او يكون دوامه لديها كاملا او دائميا (٣٣) . او ان يكون عمله متفقا مع مهنته الاصيلة ، على ان تراعى مصلحة العامل في ذلك .

واياً كانت الطريقة المعتمدة في تحديد الجهة المسؤولة عن تسديد الاشتراك، فان الواضح ان كلا من قرار المكتب الدائم والنظام لا يلزم سوى احدى الجهات التي يعمل لديها العامل بدفع الاشتراك عنه ، وهذا يعني انه لن يغطي التأمين الا عمله لدى صاحب عمل واحد، في حين يبقى من غير تغطية تأمينية في عمله لدى صاحب العمل الاخر . ونحن من جانبنا لا نقر مثل هذا الاتجاه ، فعلاقة العامل بكل صاحب عمل هي علاقة عمل خاضعة لقانون العمل متى توافرت فيها عناصر عقد العمل من عمل واجر وتبعية . ومن ثم فانها يجب ان تخضع بالتبعية لاحكام قانون الضمان الاجتماعي . كما ان العامل يتواجد في ظروف مواجهة المخاطر الاجتماعية من مرض واصابة وعجز في كل علاقة من هذه العلاقات . ولهذا فاننا لا نجد مبررا لعدم الزام كل الجهات التي يعمل لديها العامل بأن تدفع عنه اشتراكا . وان يحتسب استحقاقه على اساس مجموع الاجور المدفوع عنها الاشتراكات ، وهو بذلك لن يحصل الا على معونة موازية لما فقده فعلا بسبب الخطر الاجتماعي الذي حل به .

٤ ــ العمال الموسميون والمؤقتون ، تسدد اشتراكاتهم على اساس ما يتقاضون من الاجر الفعلي لفترات اشتغالهم .

---

(٣٢) هذه العبارة لا تعبر عن معنى واضح ، ويبدو ان معناها قد اختل لخطأ في الصياغة او في الطباعة ، فعبارة ( الجهة التي جرى استخدامه لديها ) تنصرف الى صاحب عمل اشتغل لديه العامل ، ومن ثم فهي لا تحتاج الى قرار من المدير العام لتأكيدها .

(٣٣) عبارة دوام كامل واضح منها انها تنصرف الى ان يؤدي العامل عمله ليوم كامل . اما عبارة الدوام الدائمي فليس لها عندنا معنى محددا ، ولا نعتقد ان في القانون او في التعامل ما يمكن وصفه بالدوام الدائمي ، وربما قصدت العبارة ان يكون عقد العامل ( غير محدد المدة ) فعبرت عن المقصود خطأ .

# الفصـــل الثـــاني

## تأديــة الاشتراكات

سبق ان بينـــا ان التأمين الاجتمـــاعي المقرر بقانون الضمان الاجتماعي رقم ٣٩ لسنة ٩٧١ المعـــدل . هو من قبيل التأمين الالزامي ، وبناء على ذلك فان الرابطة القانونية بـــين المشمولين بأحكام القانون ودائرة الضمان الاجتماعي، لا تنشأ بناء على عقد بين الطرفين ، بل بحكم القانون .

وقد الزم القانون تبعا لذلك ، صاحب العمل بالتزامات قانونية بشـــأن هذا الخضوع الالزامي لحكم القانون ، حيث اوجب عليه ان يقوم باجـــراءات معينة لشمول عماله باحكام القانون ، وتسديد الاشتراكات الواجبة عليـــه في مواعيد محددة ، واقتطاع اشتراكات العمال وادائها الى دائرة الضمان ، وفرض على اصحاب العمل جزاءات قانونية في حالة مخالفتهم احكام القانون ، حفاظا على حقوق العمال ودائرة الضمان معا .

### المبحث الاول

### التزامات اصحـــاب العمل بشأن شمول العمـــال بالضمان

اجراءات شمول العمال بقانون الضمان : ذكرنا ان شمول العمال بقانون الضمان يتحقق بحكم القانـــون ، وفقا لما قررته المادة الثالثة منه ، التي سبق بيـــان حكمها في موضع سابق ، وبناء على ما تقدم ، فانه متى اصبح المشروع مشمولا بحكم القانون ، وجب على صاحب العمل ان يقوم بتنفيـــذ التزامه بشأن شمول العمال بالقانون ، دون ان ينتظـــر اشعارا او اجراء مهما كان نوعه من دائـــرة الضمـــــان .

وقد اكدت الفقرة ( أ ) من المادة ( ٣٥ ) من القانون هذا الحكم الذي يمكن استخلاصه من القواعـــد العامة ـــ حيث قررت ان على جميـــع اصحاب العمل ، ان يعملوا على ضمان عمالهم المشمولين بأحكام هذا القانون لدى دائرة الضمان . ويسددوا عنهم مجمل الاشتراكات التي يحددها القانون في المواعيد وبالاسلوب اللذين تصدر بهما تعليمات من المدير العـــام .

وتنفيـــذ لهذا الحكم قررت المادة الاولى / اولا من نظام تسديد اشتراكات الضمان الاجتماعي رقم ٣١ لسنة ٩٧٨ ان ( على صاحب العمل خلال عشـــرة ايام من تاريخ شموله بقانون التقـــاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم ٣٩ لسنة ٩٧١ ، الحصول من دوائر التقاعد والضمان المختصة ، على رقم الضمان الاجتماعي لكل عامل مضمون يعمل لديه ) .

ولكي تتخـــذ دائرة الضمان الاجراءات اللازمة لشمول العمال بالقانون ،

يلتزم صاحب العمل بأن يقدم بيانا (٣٤) ، يحدد فيه اسم صاحب العمل ومقر مشروعه وعنوانه الكامل ، مع بيان عدد العمال المضمونين واسمائهم وعناوينهم الكاملة ، ومبلغ اجورهم ، ومبلغ الاشتراك الذي يستحق عليهم ، ومبلغ الاشتراك الذي يستحق على صاحب العمل .

ويجب على صاحب العمل ان يقدم بيانا بالمحتويات المذكورة مرة كل عام ، على أن يلحق بالبيان السنوي ، بيانات شهرية اضافية توضح كل تعديل يطرأ على المعلومات والوقائع التي سبق ان قدمها في البيان السنوي .

ووفقا للفقرة (حـ) من المادة ذاتها ، فان المعلومات الواردة في البيانات المذكورة لا تعتمد الا بعد اقرارها من دائرة الضمان ، وفي حالة التخلف عن تقديم هذه البيانات ، تتولى الدائرة تحديد الاشتراكات على ضوء تحرياتها الخاصة ، وتستمر في تحصيلها على هذا الاساس الى ان يقدم صاحب العمل بياناته وفقا لاحكام القانون ، وتقترن هذه البيانات بمصادقة الدائرة (٣٥) .

ويلتزم اصحاب العمل بتدوين ارقام الضمان الاجتماعي للعمال في سجل خاص ، او في سجل من السجلات الخاصة بالعمال ، والمنظمة بموجب قانون العمل وتعليماته (٣٦) .

وبعد ان ينفذ صاحب العمل التزامه المذكور فيما تقدم بشأن ضمان عماله ، تصدر دائرة الضمان ( هوية ضمان ) لكل عامل مضمون ، وتعتبر الهوية في حالة استكمالها الشروط القانونية وثيقة نهائية في اثبات صفة العامل المضمون ، له أن يطالب بموجبها ، بجميع ما يستحقه وفقا لاحكام القانون (٣٧) .

ويعتبر قيام صاحب العمل بالاجراءات الخاصة بشمول عماله بالقانون ، التزاما شخصيا عليه ، يلتزم بتنفيذه تحت طائلة العقاب ، وفقا لنص الفقرة

---

(٣٤) قضت الفقرة ( ب ) من المادة ( ٣٥ ) من القانون بأن ( على الجهة المذكورة في الفقرة ( أ ) من هذه المادة ، ان تقدم لدائرة الضمان في مطلع كل عام بيانا ... )

وفي رأينا ان هذا البيان بالمعلومات المذكورة في المتن يجب أن يقدم اولا عند الشمول لاول مرة ، ومن ثم يكرر تقديمه كل عام ، وكان هذا يقتضي صياغة النص على نحو يلزم صاحب العمل بتقديم البيان عند الشمول لاول مرة ، ثم تكرار تقديمه كل عام .

(٣٥) اضافة الى الالتزام المذكور في المتن ، وضمانا لتنفيذ احكام القانون اوجب المشرع على صاحب العمل :

أ ـ ان ينظم سجلات خاصة لاغراض تطبيق القانون ، وان يحتفظ بالوثائق والمستندات والقيود اللازمة وفقا للتعليمات التي تصدرها المؤسسة ( م٣٥ / د )

ب ـ ان ينظم لكل عامل مضمون ملفا خاصا يودع فيه جميع ما يتعلق بشؤون الضمان له ، ( م٣٥ / د ) .

جـ ـ ان يخصص صاحب العمل في حالة استخدامه خمسين عاملا فاكثر ، موظفا واحدا على الاقل يتفرغ لتنظيم شؤون الضمان الاجتماعي واجراءاته وسجلاته ( م ٣٧ / أ ) .

(٣٦) المادة الاولى / رابعا من نظام تسديد اشتراكات الضمان الاجتماعي .

(٣٧) م ٣٩ من قانون الضمان .

ا ) من المادة ( ٩٦ ) من القانون التي نصت على ان ( يعاقب صاحب العمل الذي لايشترك عن عماله المشمولين بأحكام هذا القانون ، او الذي يشترك عن عدد اقل من عدد عماله المشمولين فعلا ، بالحبس مدة شهر على الاقل ، وبغرامه تعادل خمسة اضعاف مبالغ الاشتراكات التي تستحق عليه عن المدة التي اغفل فيها الاشتراك . على ان لاتقل الغرامة عن عشرين دينارا ، لقاء كل عامل لم يشترك عنه ) .

ومع كون التزام صاحب العمل المتقدم التزاما شخصيا ، الا ان القانون ، رغبة منه في تنفيذ احكامه ، لجأ الى القاء بعض العبء على العمال من اجل ان يسعوا الى تحقيق شمولهم بأحكام القانون ، فقررت الفقرة ( أ ) من المادة الاربعين من القانون بأن ( على كل عامل مشمول بأحكام هذا القانون ان يعمل على الحصول على هوية الضمان عن طريق الجهة التي يعمل لديها (٢٨) . فاذا امتنعت او تأخرت . فعن طريق نقابته ان وجدت ، او عن طريق الاتحاد فاذا تعذر عليه ذلك فبالاتصال المباشر بمركز الدائرة الذي يقع في منطقة عمله ) .

وقضت الفقرة ( ب ) بان ( على كل عامل ، بعد ان يتأكد من تسجيله في الضمان ويحصل على هوية الضمان ، ان يحافظ على هويته ، وان يحيط الدائرة علما بكل ما يطرأ على عمله من تغيير وفقا للتعليمات التي تصدرها الدائرة ) .

ورتبت الفقرة ( جـ ) من هذه المادة على قيام العامل بما ورد في الفقرتين السابقتين أن ( تلتزم الدائرة بالاستجابة الى طلباته المحقة ، ودفع كل ما يتوجب له وفق احكام هذا القانون ، حتى لو لم تكن الاشتراكات مسددة عنه ، وعليها في هذه الحالة الاخيرة ، ان ترجع على الجهة التي تخلفت عن تسديد الاشتراكات عن العامل في مواعيدها ، وأن تطبق بحقها احكام القانون .

اما اذا اخل العامل بما قررته الفقرتان أ ، ب فليس له وفقا لما قضت به الفقرة ( د ) ( أن يطالب بأي حق ، مالم يستكمل بشأنه جميع الاجراءات القانونية ، وتسدد عنه جميع الاشتراكات عن الفترة السابقة لطلبه ، وتستثنى من ذلك حالات الاصابة والوفاة فقط ) .

ومع تقديرنا للباعث الذي وراء ترتيب هذا الاثر الخطير ، الا اننا نرى انه ينطوي على تجاهل حقيقة أن موقف العامل قد يكون ناجما عن الجهل بأحكام القانون ، ومثل هذا الاحتمال قائم مع القصور الموجود في فهم القانون لدى طوائف كبيرة من العمال .

أما اذا تبين ان تواطؤا كان قائما بين صاحب العمل وعماله او بعضهم بشأن عدم قيام صاحب العمل بواجبه بشمولهم بالقانون فانه وفقا لحكم الفقرة

---

(٢٨) المقصود بذلك ان يحث العامل الجهة التي يعمل لديها على اتخاذ اجراءات شموله بالقانون، لان هذه الهوية كما بينا لاتمنح للعامل الا بعد استكمال هذه الاجراءات .

( ب ) من المادة ( ٩٦ ) يحـرم هؤلاء العمال المتواطئون من حقوق الضمان عن فترة التواطؤ بالسكوت عنها مع صاحب العمل (٣٩) .

## المبحث الثـاني

## التـزام اصحـاب العمـل بتسـديد الاشتراكات

تلزم المادة الثلاثون من قانون الضمان الاجتماعي اصحاب العمل بتسـديد الاشتراكات المستحقة عليهم وعلى عمالهم لدائرة الضمان في المواعيـد المحددة في هذا القانون ، او في الانظمة والتعليمات الصادرة بموجبه .

وتقتضي دراسة هذا الالتزام ان نبحث اولا في التزام صاحب العمـل باقتطاع اشتراك العامل من اجره كي يتسنى له اداءه الى الدائرة ، ثم نبحث ثانيا في أسلوب ومواعيـد تسديد الاشتراكات ، ونبحث ثالثا في الضمانات التي يقررها القانون لاستيفاء الاشـتراكات في حالة التخلف عن ادائها والجزاءات التي يرتبها على هـذا التخلف .

وسنخصص فرعا لكل مسألة من المسائل الثلاث المتقدمة .

### الفـرع الاول

### التزام صاحب العمل باقتطاع الاشتراك من اجـر العامل

تتبع التشريعات المعاصرة في جباية الاشتراكات المستحقة على العمال اسلوبا يعرف بأسم ( الخصم عند المنبع ) ، حيث يلزم القانون صاحب العمل بأن يقتطع من أجر العامل المبلغ المعادل للاشتراك المستحق عليـه لحساب دائرة الضمان الاجتماعي .

ولهذا الاسلوب فوائد عديدة ، فهو يحول دون تهـرب العامل من دفـع الاشتراك المستحق ، كما انه اسلوب سهل يجنب دائرة الضمان الاجتماعي متاعب اتباع اسلوب الحجـز في حالة تخلف العامل عن دفع الاشتراك ، اضافة الى انه يحقق مصلحة غير مباشرة للعامل ، حيث يحول دون تراكم الاشتراكات في ذمته ، فيقيه مصاعب الوفـاء بالاشتراكات المتراكمة .

ولكي يضمـن المشرع التزام صاحب العمل بتنفيـذ احكام القـانون بشان الاقتطاع ، فهو يفـرض عليـه جزاءات ماليـة ، تأخذ شكل غرامات ، او انه يقرر في بعض الاحيـان الرجوع على صاحب العمل بأشتراك العامل ،

(٣٩) بالاضافة الى نشر ذلك في الصحف المحلية والمجـلات العمالية وفي الوزارة والدائـرة ومكاتب الاتحاد والنقابات لمدة عشرة أيام على الاقل ( م ٩٣ من القانون ) .

وعلى حد علمنا لم تطبق هذا النص طيلة السنوات التي انقضت على تطبيـق القانون .

اذا تخلف عن اقتطاعه في الموعد المحـــدد (٤٠) .

وقد اخذ المشرع العراقي بالاسلوب المتقدم ، فقرر الزام اصحاب العمل ، كل فيما يخصه باستقطاع مبلغ اشتراك الضمان المتوجب على العامل (٤١) ، ووضع لهذا الاقتطاع جملة شروط وقواعد خلاصتها مايلي :

١ ـ أن الاقتطاع يجب أن يجري شهريا ، دون اي تراكم اذا كان اجر العامل شهريا ، والا فيجري الاستقطاع بنسبة ٥٪ من كل دفعة من الاجـر ، اثناء الشهر ، دون اي تراكم .

٢ ـ أن الاشتراك المستحق عن الشهر ، يكون واجب الاداء في اول الشـــهر التالي ، ويلتزم صاحب العمل باقتطاعه من أجر العامل في الموعد الدوري للوفاء بالاجور ، ويلتزم صاحب العمل بدفع الاشتراك المترتب علـــى العامل عن اجر الشهر او جزء الشهر الذي لم يستقطع منه (٤٢) .

ويطرح هنا تساؤل عما اذا كان لصاحب العمل ان يرجع على العامل بالاشتراك في الحالة الاخيرة . وتجيب على هذا التساؤل المادة الثامنـة من النظام رقم ٣١ لسنة ١٩٧٨ ، ، نظام تسديد اشتراكات الضمـــان ، على النحو التالي : ( يسقط حق صاحب العمل في الرجوع على العامل المضمون بحصته من الاشتراك ، اذا لم يستقطع الحصة خلال شهر من تاريخ استحقاق الاشتراك ، ويعفى العامل المضمون من اية مسؤولية ، فيما يخص هذه الحصة )

٣ ـ يلتزم اصحاب العمل بتسديد اشتراكات العمال ، عن كامل فتـــرات انقطاعهم عن العمل ، عندما يكون عقد العمل موقوفا من دون اجـــر بسبب التفـرغ النقـــابي او الايفاد النقابي او المرض او الولادة او

---

(٤٠) وقد توحي هذه الاحكام أن المشرع يعتبر صاحب العمل مدينا شخصيا بهذه الاشتراكات ، غير ان مثل هذا التصور ليس صحيحا . ذلك لان الاشتراك مفروض بصريح نص القانـون على العامل ، فصاحب العمل اذن ليس مدينا بالاشتراكات ذاتها وانما يقع عليه التزام شخصي باقتطاعها من اجر العامل ، وعليـه فان ما يقرره المشرع بشأن مسؤولية صاحب العمل لا يقوم على اساس كونه مدينا بالاشتراك ، وانما لكونه ملزما بالاقتطاع ، فاذا ماأخل بهذا الالتزام ، فان الجزاء الذي يقع عليه انما هو جزاء عن اخلال بالتزام شخصي. راجع رسالة الدكتور يوسف الياس الحماية القانونية للاجـر في قانون العمل العراقي والمصري ، جامعة عين شمس ، القاهرة ١٩٧٧ ص ٤٣٨ ـ ٤٣٩ .

(٤١) م٢٩ من القانون ، وكررت هذا الحكم المادة ١١/اولا من نظام تسديد اشتراكات الضمـــان الاجتماعي ، فقررت أن على الجهة المستخدمة للعامل المضمون استقطاع حصته من الاشتراكات وتثبيتها في قوائم الاجور والرواتب ولا يستثنى من ذلك سوى العمال العراقيين خارج القطر، حيث يلزمون باداء اشتراكاتهم مباشرة .

(٤٢) م٢٩ من القانون .

التوقيف رهن التحقيق او اية حالة اخرى ينص عليها القانون (٤٣) ، ولا يجوز الرجوع على العمال بما دفع عن حصتهم من الاشتراكات .
اما اذ كان العامل يتقاضى خلال الحالات المذكورة اجرا ، فان اصحاب العمل ملزمون بأقتطاع الاشتراك من اجره وفقا لما يقرره القانون ، بشرط الا يزيد المبلغ المستقطع في هذه الحالة عن اشتراك العامل الاصلي (٤٤) . واذا نقص تولى اصحاب العمل اكماله (٤٥) .

٤ ـ ان صاحب العمل ، يبقى مسؤولا عن تسديد الاشتراكات عن العامل حتى تاريخ ابلاغه الدائرة بانتهاء خدمة العامل (٤٦) ، على ان يجري ابلاغ دائرة الضمان المختصة بموجب الاستمارة المعدة لاغراض الاشعار بانهاء الخدمة بثلاث نسخ (٤٧) .

## الفرع الثاني
## اسلوب وموعد تسديد الاشتراكات

يلتزم صاحب العمل كما قلنا ، بأن يسدد الى دائرة الضمان ، الاشتراكات المستحقة عليه ، وعلى عماله ، حيث يعتبر مدينا بالاشتراكات الواجبة عليه، وامينا على اشتراكات عماله التي اقتطعها من اجورهم (٤٨) . وقد نظم القانون اسلوب ومواعيد تسديد هذه الاشتراكات على نحو يضمن انتظام هذا التسديد بما يكفل استقرار الموارد المالية لصندوق الضمان .

**أسلوب تسديد الاشتراكات** : كانت قوانين الضمان الاجتماعي الثلاثة

---

(٤٣) لم يطلق القانون الحكم ليشمل كل حالات وقف العقد دون اجر ، وانما اورد حالات الوقف المشمولة بالحكم حصرا ، فهو لا ينطبق على حالات الوقف غير ما ذكره النص صراحة ، او ... ذكره في القانون .
واستثنى القانون صراحة في الفقرة ( جـ ) من المادة (٣١) خدمة العلم من الحكم المذكور في المتن ، حيث اعتبر الخدمة الالزامية او خدمة الاحتياط بمثابة خدمة مضمونة معفاه من اى اشتراك .

(٤٤) هذه الحالة لا يمكن ان تتحقق الا عندما يتقاضى العامل مخصصات اضافية ، كالمخصصات التي تمنحها النقابات للمتفرغين نقابيا اضافة الى اجورهم ، غير أن هذه المخصصات لايمكن أن تدخل اصلا ضمن الاجر الذي يحسب الاشتراك على اساسه ، لانها ليست مقابلا للعمل الاصلي للعامل ، الذي كان اساس شموله بالقانون .

(٤٥) م٣١ من القانون .

(٤٦) م٣٦ من القانون .

(٤٧) م٢/اولا من نظام تسديد اشتراكات الضمان الاجتماعي .

(٤٨) وقد اضفت المادة الثانية والثلاثون من القانون هذا الوصف على صاحب العمل صراحة ، حيث قررت أن ( تعتبر المبالغ التي يستقطعها اصحاب العمل من اجور العمال ، لقاء ما يستحق عليهم قانونا من اشتراكات الضمان ، بمثابة امانة لديهم ، ويجب ان تحفظ في حساب خاص ، ولا يجوز التصرف بها لاي غرض من الاغراض ، ماخلا تسديد الاشتراك الذي تم استقطاع هذه المبالغ من اجله ) .

الملغاة قد اعتمدت اسلوب تسديد الاشتراكات بلصق طوابع الضمان في دفتر الضمان الخاص بالعامل المضمون . وقد عدل القانون النافذ عن هذا الاسلوب ، آخذا بأسلوب تسديد الاشتراكات نقدا الى دائرة الضمان ، وقد برزت الاسباب الموجبة للقانون ذلك بقولها ( لقد كان النظام السابق يعتمد في جباية الاشتراكات على نظام في غاية التخلف ، تقوم المؤسسة بموجبه ببيع طوابع الضمان للمكلفين ، ويقوم هؤلاء على مسؤوليتهم وحدها ، بالصاق الطوابع على دفاتر الضمان الموجودة في حوزتهم . وقد ادى تطبيق هذا النظام مع عدم وجود سجلات مركزية للاشتراكات في البداية ، ونتيجة عدم استكمال هذه السجلات حتى الان ، الى تأخير دفع الاشتراكات وتراكمها بشكل خطير في بعض الحالات ، مما الحق خسارة بالمؤسسة ، واضاع عليها الكثير من الايرادات والفوائد ، هذا فضلا عما افسحه من مجالات التلاعب ، وماأحدثه من صعوبات عند ضياع دفاتر الضمان ، التي كانت سابقا ، ومازال قسم كبير منها حتى الان ـ المستند الوحيد لمبالغ هذه الاشتراكات ) .

وتضيف الاسباب الموجبة ان القانون قد تجاوز هذا الاسلوب البالي ( واقام نظام الجباية على اساس الدفع النقدي شهريا ، بشكل دوري للمؤسسة مباشرة ، بالاستناد الى قوائم الاجور الرسمية ، وفقا لما هو معمول به في انظمة الضمان الاجتماعي المتطورة الاخرى (٤٩) .

وتنفيذا لحكم القانون القاضي باعتماد اسلوب اداء الاشتراكات نقدا على اساس قوائم الاجور (٥٠) ، قررت المادة ( ٥/اولا ) من نظام تسديد اشتراكات الضمان الاجتماعي ان ( تسدد الجهة المستخدمة الاشتراكات ، وفق النسب المقررة في القانون ، بموجب الاستمارات المعدة لهذا الغرض ، نقدا او بصكوك مصدقة ، الى دائرة التقاعد والضمان المختصة ) .

**مواعيد تسديد الاشتراكات** : قضت المادة التاسعة والعشرون من قانون الضمان الاجتماعي ، باعتبار الاشتراكات المستحقة عن الشهر ، سواء

(٤٩) تقتضي الاشارة هنا الى ان المشرع اعتمد اسلوب تسديد الاشتراكات عن طريق لصق الطوابع بالنسبة للعمال العراقيين خارج القطر ، وليس من شك في أن اتباع هذا الاسلوب، رغم المساوئ التي اشارت اليها الاسباب الموجبة للقانون له مبرراته العملية ، اذ يصعب اعتماد اسلوب الاداء النقدي المباشر للاشتراك من قبل العامل الموجود خارج القطر .
انظر التعليمات رقم ٧ لسنة ١٩٧٩ الخاصة بضمان المشمولين بقرار مجلس قيادة الثورة رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٧٦ ( العاملين في الكويت ) ، الوقائع العراقية ، العدد ٢٧٣٦ في ١٩٧٩/١٠/١٥ .

(٥٠) الزمت المادة ٣٤ من القانون ، أصحاب العمل الذين يستخدمون عشرين عاملا فاكثر ، بدفع اجور عمالهم بقوائم ، وان يسددوا الاشتراكات الى دائرة الضمان على اساس هذه القوائم مباشرة ، اما اصحاب العمل الذين يستخدمون اقل من عشرين عاملا ، فيدفعون اجور العمال بقوائم او بغيرها حسب تعليمات المدير العام .

المقتطعة من اجور العامل المضمون ، او المترتبة على صاحب العمل ، واجبة الاداء في اول الشهر التالي .

ومراعاة للاعتبارات العملية ، ولاضفاء بعض المرونة التي تتيح لكل من دائرة الضمان واصحاب العمل القدرة على تنفيذ هذا الالتزام ، قررت الفقرة ( أ ) من المادة الثلاثين وجوب تسديد الاشتراكات في المواعيد المحددة في القانون او في الانظمة والتعليمات الصادرة بموجبه .

ووفقا لتعليمات مؤسسة الضمان الاجتماعي ( الملغاة ) ، المعمول بها حاليا ، يلتزم اصحاب العمل بتسديد الاشتراكات خلال الشهر الذي يلي الشهر الذي تستحق عنه . فاذا تخلف صاحب العمل عن تسديدها في الموعد المحدد ، اعتبر مخالفا لحكم القانون وطبقت بحقه الجزاءات التي سنذكرها فيما بعد .

## الفرع الثالث
## ضمانات استيفاء الاشتراكات

حرصا من المشرع على تمكين دائرة الضمان من استيفاء الاشتراكات المستحقة على اصحاب العمل المشمولين بالقانون ، ضمن القانون عددا من الاحكام التي تسهل عليها ذلك ، وخصص لهذا الغرض المادة الثالثة والثلاثين حيث عالج فيها موضوع التزامات المتعهد الاصلي والثانوي ، وتتلخص احكام هذه المادة بما يلي :

١ – الزم النص ( الادارات واصحاب العمل الذين يعهدون بتنفيذ اي عمل الى متعهد ، ان يخطروا دائرة الضمان ، بأسم المتعهد وعنوانه ، وبطبيعة العمل الذي عهد به اليه وتكاليفه ، قبل البدء بالعمل بثلاثة ايام على الاقل ) .

ويقع صاحب العمل المخالف لهذا الالتزام تحت طائلة العقوبة المقررة في المادة التاسعة والتسعين من القانون (٥١) .

٢ – يترتب على الاخطار المذكور في الفقرة المتقدمة ، التزام المتعهد بنتائجه عن نفسه ، وعن المتعهد الثانوي الذي يتعاقد معه ان وجد ، ويكون المتعهد الاصلي والمتعهد الثانوي مسؤولين بالتكامل والتضامن عن الوفاء بالالتزامات المقررة في هذا القانون ، وفي الانظمة والتعليمات الصادرة بموجبه .

ويضعنا هذا الحكم امام صورة للتضامن بين المدينين مقرر بحكم

---

(٥١) نصت الفقرة (أ) من هذه المادة على أن : لمحكمة العمل ان تحكم في اية مخالفة اخرى لاحكام هذا القانون بالحبس مدة لاتتجاوز السنة ، وبغرامة لاتتجاوز خمسمائة دينار ، فضلا عن التعويض لدائرة الضمان بما يكون قد لحق بها من اضرار من جراء المخالفة .

القانون (٥٢) ، ويترتب على هذا التضامن تعدد المدينين بالتزام واحد ، فيكون كل منهم ملزما بأداء كل الدين على الرغم من قابليـة محل الالتزام للانقسام . وبناء على ذلك يقضي القانون المدني (٥٣) ، بأنه ( اذا كان المدينون متضامنين ، فللدائن ان يطالب بالدين كله من شاء منهم وان يطالبهم به مجتمعين ، ومطالبته لاحدهم لا تمنعه من مطالبة الاخـرين ) .

ويتيح هذا التضامن لدائرة الضمان الاجتماعي ان ترجع الى المدين الاكثر قدرة على الوفاء . ولا يكون للمدين الذي تطالبه بالوفاء بكل الدين ان يدفع بقابلية المحل للانقسام ، وبهذا يحقق التضامن ضمانا اكثر مما تحققه الكفـالة . حيث يكون بأمكان الكفيل الدفع بقابلية المحل للانقسام .

٣ ــ وثوسيلة اخرى لضمان استيفاء دائرة الضمان ماينشأ لها من ديون في ذمة اصحاب العمل ، قررت الفقرة ( ب ) من المادة ( ٣٣ ) من القانون ، ان ( على جميع الدوائر الماليـة الملحقة بالخزينة العامة مباشرة ، او المسـتقلة عنهـا ، ان تمتنع عن صرف اي استحقاق لصاحب العمل او المتعهد ، مالم يثبت براءة ذمتـه حيـال دائرة الضمان ، بوثيقة رسمية صادرة عنها ، ويسري ذلك على وزارات الدولة ومؤسساتها الرسمية وشبه الرسمية ، ومؤسسات ومرافق القطاع الاشتراكي ، وتتبع في تطبيـق احكام هذه الفقرة التعليمات التي تصدرها دائرة الضمان ) .

ويترتب على هذا النص ، ان للجهة المدينة لصاحب العمل او المتعهد ان تحبس ماله بذمتها حتى يثبت براءة ذمته حيال مؤسسـة الضمان . وبذلك يعتبر الحكم الوارد في هذا النص وسيلة لاكراه المدين بالاشتراكات او غيرها . على الوفاء بما نشـأ لدائرة الضمان من ديون بذمته .

## الفـرع الرابـع

## الفـوائد التاخـيرية

بغية حث اصحاب العمل على الوفاء بالاشتراكات المستحقة في المواعيد المحددة للوفاء . قضي القانون بالزام صاحب العمل بدفع فوائد تاخيرية في حالة التخلف عن اداء الاشتراكات في مواعيدها ، فقد قضت الفقرة ( أ ) من المادة الثلاثين من القانون بأنه ( في حالة التأخر عن الاداء في المواعيـد المقررة ، يلتزم صاحب العمل بأداء غرامة للمؤسسـة تعادل ٢٪ من مبلغ الاشتراكات عن كـل شهر تأخير ) (٥٤) .

---

(٥٢) انظر م٢٢٠ من القانون المدني التي تقرر ان التضامن بين المدينين لا يفترض وانما يكون بناء على اتفاق او نص في القانون .

(٥٣) م٣٢١ من القانون المدني .

(٥٤) يقتضي الانتباه الى أن نسبة الفائدة المقررة هي من كل شهر ، فاذا كان التاخير اكثر من شهر ، فان النسبة ستتزايد تبعا لعدد الاشهر .

ويلزم صاحب العمل بناء على الحكم المتقدم بأن يدفع الفائدة التأخيرية اعتبارا من الموعد الذي يصح فيه اعتباره متخلفا . وليس من الموعد الذي تعتبر فيه الاشتراكات واجبة الاداء قانونا . ولهذا التصور مبرراته . اذ ان تعليمات دائرة الضمان تمهل المدين بالاشتراك شهرا كاملا من تاريخ استحقاق الاشتراك، اذ بمكنه دفع الاشتراكات خلال الشهر التالي للشهر الذي استحقت عنه. ولهذا فان الفوائد التأخيرية لا يمكن احتسابها الا من تاريخ انتهاء هذه المهلة .

وتستحق الفائدة المقررة في القانون اعتبارا من هذا التاريخ ، خلافا القاعدة العامة التي تقضي باستحقاق الفائدة التأخيرية من تاريخ المطالبة القضائية (٥٥) ، ولا يقتضي لبدء سريانها مطالبة المدين او اعذاره .

والفائدة التأخيرية المقررة وفقا للنسبة المشار اليها فيما تقدم لا تسري الا على الاشتراكات . اما ديون الدائرة الاخرى ، فان الفائدة عنها تستحق وفقا للقواعد العامة ، الا ماورد بشأنه نص قانوني خاص (٥٦) .

وقد اجازت الفقرة ( حـ ) من المادة ( ٣٣ ) لمجلس الادارة ، بعد مصادقة الوزير ، ان يعفي صاحب العمل من الفائدة المذكورة ، كلا او جزءا ( اذا كانت اسباب تأخر صاحب العمل في تسديد الاشتراكات في المواعيد المقررة قانونا ، ترجع الى حالات القوة القاهرة ، او الظروف الطارئة التي حالت دون التسديد . بشرط توفر حسن النية وعدم الغش او التزوير او التلاعب ) .

والشرط الذي اشترطه المشرع لجواز الاعفاء الكلي او الجزئي من الفوائد ، تزيد لا مبرر له ، اذ يتناقض بطبيعته مع فكرة القوة الظاهرة والظروف الطارئة بمعناها القانوني ، حيث انها حوادث استثنائية ( عامة ) . ومادامت كذلك ، فهي لا يمكن ان ترتبط بغش المدين او تزويره او تلاعبه .

---

(٥٥) م١٧١ من القانون المدني : اذا كان محل الالتزام مبلغا من النقود ، وكان معلوم المقدار وقت نشوء الالتزام ، وتأخر المدين في الوفاء به ، كان ملزما ان يدفع للدائن على سبيل التعويض عن التأخير ، فوائد قانونية قدرها ... وتسري هذه الفوائد من تاريخ المطالبة القضائية بها ، اذا لم يحدد الاتفاق او العرف التجاري تاريخا اخر لسريانها .. وهذا كله مالم ينص القانون على غيره .

(٥٦) انظر المادة ١٠٤/أ من القانون بشأن الفائدة المستحقة عن التأخير في دفع تعويض الخدمة ، والمادة ١٠٨ من القانون المعدلة بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٧٩ بشأن الفوائد المستحقة على تأخير تسديد نسبة ٢٥٪ من الارباح .

# الباب الثالث

## المخاطر المضمونة

يهدف قانون الضمان الاجتماعي الى مواجهة المخاطر الاجتماعية التي يتعرض لها العامل حيث ان كثيرا من هذه المخاطر ينتاب جسم العامل كالمرض والعجز والشيخوخة واصابات العمل .. الخ . ويرجع بعضها الى ظروف العمل والمهنة التي يمارسها العامل كاصابات العمل والامراض المهنية وبعضها الآخر يرجع الى الحياة الانسانية بصفة عامة كما هو الحال بالنسبة للمرض والعجز والشيخوخة والوفاة ... الخ . الا انه اذا كانت اسباب المخاطر الاجتماعية متعددة الا ان النتائج التي تترتب عليها هي ذات طبيعة واحدة لانها تمس المركز الاقتصادي للعامل الذي يتعرض لها اذ تؤدي الى فقدان مورده او نقص هذا المورد وهو الاجر الضروري لمعيشته لذلك يهدف القانون المذكور الى توفير الضمان الاقتصادي للعامل في هذه الحالة وذلك بالمحافظة على حد ادنى من المستوى الاقتصادي له بما يقرره من اعانات ورواتب الى جانب الرعاية الطبية .

لم يقتصر قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ المعدل على شمول المخاطر التي درجت اغلب القوانين على تغطيتها بل امتدت احكامه الى مسائل اخرى تتمثل في توفير الخدمات بمختلف انواعها وتقديم المساعدات لذا سنبحث تباعا في الفصول التالية : الضمان الصحي ، ضمان اصابات العمل . ضمان التقاعد واستحقاق العامل لمكافاة نهاية الخدمة في حالة عدم توفر شروط استحقاق التقاعد ، كما سنبحث فرع ضمان الخدمات .

# الفصـــل الاول

# الضمان الصحي

يعتبر عجز الانسان مؤقتا عن اداء العمل واحدا من المخاطر التـــي تواجهه . فيمتنع عليه كسب عيشه حتى يستعيد قدرته على الكسب ، وهذا يتوقف على زوال السبب الذي حال دون ادائه العمـــل .

واعتلال صحة الانسان امر مألوف لايكاد ينجو منه احد ، ولهذا كـان توفير الرعاية الصحية للمواطنين واحدا من أهم الواجبـات التي تضطلع بها الدولة . غير ان توفير هذه الرعاية لا يكفي لتحقيق الامان الاجتماعي . اذ ان اعتلال الصحة هذا غالبا ما يكون سببا في انقطاع الكسب او انخفاض مقـداره عن مستواه الاعتيادي ، ولهذا فان الضمان الصحي الذي تقرره نظم الضمان الاجتماعي المعاصرة لا يقتصر فقط على توفير الخدمات الصحية للمؤمن عليهم ، وانما يضمـن لهم الحق في اعانة تعادل كل او بعض اجرهم بقصد مساعدتهم على الحصول على العيش خلال فترات عجزهم عن العمل .

والمرض هو السبب الذي يشترك فيـه الناس جميعا ، الا انه يضـاف اليه كسبب يؤدي الى فقدان القـــدرة على الكسب عن طريق اداء العمـل بالنسبة للعاملات ما ينشأ عن حالة الحمل والولادة من آثار على صحتهن خلال بعض فترات الحمل ، وبعض الوقت اللاحق للوضع . ولهذا فان الضمان الصحي في نظم الضمان الاجتماعي المعاصرة يغطي كلا من المرض والولادة .

**الضمان الصحي في قانون الضمان الاجتماعي رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ المعدل :**

نظم قانون الضمان الاجتماعي رقم ٣٩ لسنة ٩٧١ المعـدل احكام الضمان الصحي في الفصل السابع ، ومنه يستفاد ان الضمـان الصحي يشـمل حالتي المرض والولادة . وفقا لاحكام عديدة سيرد تفصيلها فيما بعد .

كما يتضح من هذا الفصل ايضا ان الضمان الصحي في القانون النافـــذ لم يعد يقتصر على تقديـم المعونات النقـدية كما كانت الحال في القوانين السابقة ، وانما يمتد الى تقـديم العناية الطبية اللازمة لاستعادة العـــامل حالته الصحية الطبيعية ، بينما كانت هذه العناية تقتصر في القانونين ١٤٠ لسنة ٩٦٤ و ١١٢ لسنة ٩٦٩ على حالة اصابات العمل فقط .

وحيث أن القانون ٣٩ لسنة ٩٧١ ، كان قد توجه الى توسيع دائرة تقـديم العناية الطبية كثيرا ، بحيث اصبحت حقا للعامل المريض والمصاب اصابة عمل والمرأة في حالة الحمل والولادة . لهذا فقد تضمـن العديد من الاحكام التي اراد بهـا ان يمكـن المؤسسة العامة للتقاعد والضمان الاجتماعي الملغـاة ، من تقديم هذه العناية للعمال على نحو جاد ، وتتمثل هذه الاحكام فيما يلي :

١ ــ قضت الفقرة ( جـ ) من المادة ( ٤٥ ) بأن تشرع المؤسسة منذ نفاذ القانون بتأسيس وتطوير فرع الضمان الصحي ، ضمن منهج مرحلي، يؤمن توفير جميع اسباب الرعاية الصحية والعلاج خلال مدة اقصاها ثلاث سنوات (١) ، ويجب ان يتضمن المنهج المذكور انشاء المستشفيات والمستوصفات والدوائر الصحية الاخرى الخاصة بالمؤسسة وتشكيل الاطارات الطبية اللازمة لها .

كما قضت الفقرة ( و ) من المادة ( ٤٨ ) بان تشرع المؤسسة اعتبارا من تاريخ سريان احكام القانون ، بوضع منهج خاص ، لانشاء مستشفيات للتوليد وامراض النساء والاطفال ، تغطي جميع احتياجات الطبقة العاملة في العراق ، خلال فترة لا تزيد على خمس سنوات (٢) .

٢ ــ واجازت المادة ( ٥١ ) من القانون للمؤسسة ان تتعاقد مع وزارة الصحة للاستفادة من اجهزتها وعياداتها ومصحاتها ومستشفياتها العامة في اداء الخدمات الصحية او بعضها التي تقوم بها المؤسسة تنفيذا لاحكام القانون كما اجازت لها أن تتعاقد مع الاطباء والمستشفيات الخاصة للغرض نفسه .

٣ ــ وقررت المادة ( ٥٢ ) ان تخضع جميع المستشفيات والمستوصفات التي تمتلكها الادارات او اصحاب العمل المخصصة لمعالجة العمال لاشراف المؤسسة ، والزمت هذه الجهات بأن تطبق مستشفياتها ومستوطفاتها التعليمات التي تصدرها المؤسسة ، فاذا لم تتقيد بها ، كان للمؤسسة ان تضع يدها عليها وتديرها مباشرة على نفقة الجهة التي تملكها .

ولاشك لدينا في أن الاعباء التي القتها النصوص المتقدمة على عاتق المؤسسة الملغاة ، بشأن توفير الخدمات الصحية للعمال كانت من اصعب المهمات التي انيطت بتلك المؤسسة التي كانت تفتقر الى الخبرة والكوادر الفنية ، ولهذا فان تعثرها في تحقيق هذه المهمة كان امرا حتميا .

كما أن النهج الذي اختطه المشرع في هذا المجال كان موضع نقدنا للاسباب التالية (٣) :

١ ــ ان التأمين الصحي فيما يقدمه من رعاية طبية مجانية ، يجب ان يكون حقا لكل المواطنين دون تمييز ، وهذا ما تضمنه الدولة على نحو او اخر بتقديمها الخدمات الطبية المجانية للمواطنين في مؤسساتها الصحية المختلفة ، ولهذا فاننا لانجد مبررا لان تكون هناك مؤسسات تقدم رعاية طبية للعمال وحدهم دون غيرهم .

---

(١) وبالرغم من ان هذه المدة قد انتهت منذ نهاية شهر اذار ١٩٧٥ ، الا أن ما حققته المؤسسة الملغاة كان محدودا للغاية ، لا يتناسب البتة مع ما قرره القانون .

(٢) تصدق ملاحظتنا الواردة في الهامش السابق على هذا النص أيضا .

(٣) انظر الطبعة الاولى من هذا الكتاب لسنة ١٩٨١ ص ٨١ .

٢ - ان ايجاد مؤسسات صحية مستقلة عن الجهة المركزية المسؤولة عن توفير الخدمات الصحية في الدولة ، يؤدي الى الازدواجية وبعثرة الجهود من جهة ، كما انه يؤدي من جهة اخرى الى تنافس غير مبرر بين الجهات المسؤولة عن تقديم الخدمات الصحية في الحصول على الكوادر الفنية . وهذه المنافسة انتهت عمليا الى عجز مؤسسة الضمان عن توفير كوادرها الخاصة بها .

٣ - ان التوسع في المهمات الموكلة الى مؤسسة الضمان الاجتماعي الملغاة واضافة اعباء فنية معقدة الى اعبائها ، مع النقص الخطير في الكوادر الفنية المتوفرة لديها ، يؤدي الى عرقلة تطوير نظام الضمان الاجتماعي في القطر لمهماته الاساسية ، ولهذا فاننا نرى ان قيام المؤسسة بالمهام الاكثر التصاقا بواجبات التأمين الاجتماعي ، وهي ضمان كسب بديل لكسب العمل ، على نحو متقدم فنيا ، افضل بكثير من تشعب مهماتها على نحو يعجزها عن اداء مهمتها الاساسية .

ولقد سارت الامور فيما بعد ، في هذا الاتجاه فعلا . وبعد عدة اجراءات وتعديلات ، تقرر فك الارتباط الاداري والمالي للمؤسسات الصحية التابعة للمؤسسة العامة للتقاعد والضمان الاجتماعي الملغاة ، والحاقها بوزارة الصحة (٤) . وبهذا تحقق ما أشرنا اليه في ملاحظاتنا . حيث اضحت وزارة الصحة هي المسؤولة عن تقديم الرعاية الطبية للعمال ، وتوحدت الاجهزة الفنية المسؤولة عن ذلك .

## المبحث الاول

## الضمان الصحي في حالة المرض

**تحديد المقصود بالمرض** : عرفت المادة الاولى من قانون الضمان الاجتماعي المرض بأنه : الاعتلال الصحي الذي يمنع صاحبه من مزاولة عمله ، ولا يكون ناشئا عن اصابة عمل ، ويحدد بالخبرة الطبية .

(٤) المادة العاشرة من القانون رقم ٧٦ لسنة ٩٨٤ ، قانون التعديل الاول لقانون وزارة العمل والشؤون الاجتماعية رقم ١٩٥ لسنة ٩٧٨ ( الملغي ) . والغريب أن هذا النص اضاف خطأ ما يلي :
على أن تقوم المؤسسة المذكورة بتحويل النسبة المئوية المخصصة للضمان الصحي الى وزارة الصحية ) .. ذلك أن النسبة المئوية من الاشتراكات المخصصة لفرع الضمان الصحي ، لا تغطي الرعاية الطبية فقط ، وانما تمول ايضا الاعانات النقدية التي تدفع الى العمال خلال اجازاتهم ، وهذه الاعانات يقع دفعها على عاتق الضمان الاجتماعي ، ولا شأن لوزارة الصحة بها .

ومن هذا التعـريف يستنتج ان الخطـر المؤمن ضده في هذا الفرع من فروع الضمان ، ليس المرض بمعناه الطبي على نحو الاطلاق ، بل قيـده المشرع بالاعتلال الصحي المانع من مزاولة العمل . اما الاعتلال الصحي الذي لا يحـول دون مزاولة العمل ، فلا يدخل ضمـن مفهوم المرض لاغراض هذا الفرع مـن فروع الضمان . فالعبرة اذن بما يترتب على الاعتلال الصحي من حيلولة دون كسب العيش عن طريق العمل . كما ان المرض الناشيء عن اصابة العمل ، لا يغطيه التأمين الصحي ، بل التأمين ضد اصابات العمل ، والفيصل في كـل المسائل المتقدمة هو الخبرة الطبية وفقا لما قرره القانون من احكام بشـأن هذه الخبرة .

ان دراستنا للتأمين ضد المرض ستتوزع على فرعين . نعالج في الاول شروط استحقاق مزايا هذا التأمين ، بينما سنخصص الثاني لدراسة ماهيـة هذه المزايا .

## الفرع الاول

## شروط استحقاق مزايا ضمان المرض

لكي يستحق العامل المزايا المقررة في قانون الضمان الاجتماعي في حالة المرض فانه يجب ان تتوفر عدة شروط لهذا الغرض ، نوجزها بما يلي :

١ ـ **شمول العامل بالضمان الصحي** : على خلاف قوانين الضمان الاجتماعي الملغية التي كانت تقضي بوجوب ان يكون قد دفع عن العامل عدد معين من الاشتراكات لكي يستحق المزايا المقررة لضمان المرض (٥) ، خلا القانون النافذ من اي شرط بهذا الشأن ، ولهذا فأن العامل يستحق المزايا المقررة قانونا في حالة المرض بمجرد شموله بالضمان الاجتماعي ، دون اي اعتبار لعدد الاشتراكات المدفوعة عنـه .

٢ ـ **ثبوت واقعة المرض** : من البديهي ان يرتبط استحقاق المزايا المقررة في حالة المرض بتحقق واقعة المرض ذاتها . وهذه الواقعة واقعة مادية ، لابد من ثبوتها لكي تترتب على تحققها الاثار التي قررها القانون ، وهي لا يمكـن اثباتها الا بوسيلة واحدة هي الشهادة الطبية .

وقد فرق القانون بشأن الشهادة الطبية اللازمة لاثبات حالة المرض بـين حالتين :

الاولى : اذا كانت الشهادة الطبية صادرة عند بـدء المرض ، او خلال الايام الثمانية الاولى منه . فيمكن ان تصدر الشهادة عن الطبيب الخاص الذي يعتمده صاحب العمل ، او عن احد اطباء مؤسسـة صحية رسمية .

(٥) انظـر المادة ٣١ من القانون رقم ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ ، والمادة ٣١ من القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٩ .

الثانية : اذا كانت الشهادة الطبية صادرة عن مرض يستوجب اجازة مرضية تزيد على ثمانية ايام . او في حالة تكرر المرض خلال سنة العمل ، بحيث زادت ايام المرض التي دفع عنها صاحب العمل اجرا على ثلاثين يوما ، فان هذه الشهادة يجب أن تصدر عن جهة طبية رسمية (٦) .

والسبب الذي دفع المشرع الى التفرقة بين الحالتين ، هو اختلاف الجهة التي تتحمل العبء المالي عن الاجازة المرضية ، فعندما يكون من يتحمل هذا العبء هو صاحب العمل ، فهو يجيز أن تصدر الشهادة الطبية عن الطبيب الذي يعتمده صاحب العمل ، في حين لا يقبل الا بالشهادة الصادرة عن جهة طبية رسمية اذا كان صندوق الضمان ، هو الذي يتحمل دفع اعانة الاجازة المرضية

وهذا التنظيم القانوني وضع لكي يكون منسجما مع احكام الاجازة المرضية التي كانت تقضي بها المادة (٧٥) من قانون العمل الملغي . ولقد جاء قانون العمل رقم ٧١ لسنة ٩٨٧ بتنظيم جديد لاحكام الاجازة المرضية في المواد ٧٧ - ٧٩ . حيث قضت المادة ٧٨ / اولا بان تمنح الاجازة المرضية استنادا الى تقرير طبي صادر عن جهة معتمدة لدى صاحب العمل او صادر عن جهة طبية رسمية .

ولم يراع هذا النص التفرقة الواردة في قانون الضمان الاجتماعي في الجهة التي تصدر عنها الشهادة الطبية التي تعتمد أساس في منح الاجازة . ومع ذلك فاننا نرى وجوب اعتماد نصوص قانون الضمان الاجتماعي حين يكون صندوق الضمان هو الجهة التي تدفع الاعانة النقدية الى العامل المريض فيما زاد على الفترة التي يلتزم صاحب العمل بدفع اجر الى العامل خلال الاجازة المرضية على النحو الذي سيرد تفصيله بعد قليل . باعتبار قانون الضمان قانونا خاصا يقيد النص العام الوارد في قانون العمل .

**٣ - اتباع تعليمات دائرة الضمان ، والجهة المشرفة على علاج العامل** : الزمت المادة السادسة والاربعون من القانون العامل المريض بأن ( يتبع اثناء مرضه

(٦) انظر المادتين ٤٢ ، ٤٤ من القانون .
وفي رأينا أن هاتين المادتين قد صيغتا بطريقة بعيدة عما يقتضيه فن الصياغة القانونية من دقة ووضوح وايجاز ، وكان بالامكان صياغتهما على النحو التالي :
يتحقق مرض العامل بشهادة طبية صادرة عن :
أ - الطبيب الذي يعتمده صاحب العمل ، او من جهة طبية رسمية اذا كانت الاجازة المرضية باجر .
ب - جهة طبية رسمية ، اذا كانت الاجازة المرضية دون أجر .
وانظر الطبعة الاولى من هذا الكتاب ص ٨٣ ، حيث كنا قد اقترحنا صياغة اخرى ، كانت موافقة للاحكام التي كانت نافذة في حينه .

تعليمات دائرة الضمان والجهة الطبية المشرفة على معالجته ، ولا تلتزم الدائرة بأداء اية خدمة او تعويض في حالة امتناع المريض عن تنفيذ التعليمات ، الا اذا راجع وامتثل لهـــا ) (٧) .

ومؤدى هذا الحكم ان يحـرم العامل من مزايا الضمان الصحي في حالة مخالفتــه التعليمات الخاصة بعلاجه الصادرة من الجهات المشار اليها ، الا ان استحقاقه لهذه المزايا ينهض ثانية ، عندما يمتثل لهذه التعليمات مرة اخرى .

**٤ ـ عدم جواز اشتغال العامل المريض خلال فترة المرض** : قضت المـــادة التاسعة والاربعون بحظر اشتغال من كان مجازا مرضيا ، اذ نصت على انــه لا يجوز له ( ان يمارس اي عمل مأجور ، ولا عمل اخـر يتعارض مع حالتــه الصحية . طول فترة اجازته وفي حالة اخلال الشخص بذلك ، يحق لدائرة الضمان ـ بعد انذاره ـ ان تقطع عنه التعـويض وجميـع الخدمات الاخـرى طوال فترة عدم امتثاله للانذار ) .

ويفهم من النص ان الحظر ينصرف الى العمل المأجور الذي يؤدى لمصلحة الغير مطلقا دون اي قيد ، اما الاعمال الاخرى . ويدخل فيها أن يعمل المريض لحسـابه . او ان يعمـل دون اجـر ، فان الحظر يقتصر فقط على ما كان مـن هذه الاعمال يتعارض مع حالتــه الصحيـة .

وفي تقديرنا ان شرط الانذار الذي نص عليه القانون ، يمكن ان يثير العديد من المشكلات . فعندنا أن هذا الانذار يجب ان يكون كتابيا ، وان يتحقق علـم المريض به لكي ينتج أثاره القانونيـة ، وهذا يلقي على دائرة الضمان مصـاعب اجرائية كبيرة للغـاية .

**٥ ـ المطالبة بالمزايا خلال ثلاث سنوات من استحقاقها** : قضت الفقرة ( ١ ) من المادة ( ١١٣ ) بتقادم جميـع الاعانات والتعويضـات والمكافات والرواتب وجميـع الالتزامات المتوجبة على دائرة الضمان للعمال المضمونين او خلفهم اذا لم يطالب بها خلال ثلاث سنوات متواصلة من تاريخ استحقاقها . ويعتبر كل طلب يقدمه صاحب الاستحقاق او من يمثله قانونا للمؤسسة قاطعـــا للتقادم ) .

ويسرى هذا الحكم على المزايا المقررة لضمان المرض ، وبذلك يمكن رد مطالبة العامل بالمزايا العينية او النقدية بالتقادم اذا كانت هذه المطالبـة بعد ثلاث سنوات من استحقاقها .

---

٧) وقد قرر صدر هذه المادة ( أن تكون رعاية العمال المرضى ومعالجتهم طبقا للنظام الصحي في دائرة الضمان وفي المكان والاساليب التي يحددها الاطباء المتمدون من قبلهـا ) . وتنفيذا لهذا النص اصدرت مؤسسة الضمان الملغاة تعليمات الضمان الصحي الرقم (١) لسنة ١٩٧٤ . ونشير في ضوء التعـديلات التي ادخلت على مجمـل الاحكام المنظمة للضمان الصحي . ان هذه التعليمـات تصدر عن وزارة الصحة . كما ان العامل سيتبع التعليمات الصادرة اليه من اطبائها ، مادامت دائر الضمان حاليـا لا تمتلك اي جهاز طبي .

## الفرع الثاني

## مزايا الضمان الصحي في حالة المرض

يعتبر المرض من المخاطر الاجتماعية التي تجعل العامل المريض في حالة ( عوز ) ، سواء بسبب ما يؤدي اليه من فقد القدرة على العمل ، ومن ثم فقد الدخل الذي يحصل عليه من عمله . او بسبب ما يلقيه المرض من اعباء مالية على كاهل المريض لمواجهة مصروفات العلاج.

لذلك فان التأمين ضد المرض يضمن شقين . الاول يرمي الى معاونة المؤمن عليه على مواجهة المصروفات والنفقات العلاجية . وهو ما يسميه الفقه بالتعويض العيني عن المرض، حتى في الحالات التي تدفع التعويضات المقابلة لمصاريف العلاج نقدا الى العامل المؤمن عليه . والثاني يرمي الى تعويض المؤمن عليه عن الدخل الذي فقده بسبب قعوده عن العمل . وذلك بتوفير دخل بديل ، ويطلق على هذا الدخل العوض النقدي عن المرض(8).

وانسجاما مع هذا الاتجاه قرر قانون الضمان الاجتماعي رقم ٣٩ لسنة ٩٧١ المعدل ، نوعين من المزايا للمشمولين بأحكامه ، مزايا عينية بشكل رعاية صحية للشخص المريض . ومزايا نقدية بشكل عوض نقدي كبديل للاجر الذي يفقد الحق فيه بسبب توقفه عن العمل نتيجة المرض .

**اولا / المزايا العينية** : قضت المادة الثالثة والاربعون من القانون بأن بامكان العامل المريض الذي يتحقق مرضه وفقا لما تقدم بيانه . أن يراجع الدوائر الصحية التي تعتمدها المؤسسة بالاستناد الى هوية الضمان (9) ، والشهادة الطبية الممنوحة له . للحصول على المعالجة اللازمة والادوية التي يحتاجها دون مقابل ) .

وقد نصت الفقرة ( ب ) من المادة الخامسة والاربعين على انه ( يقصد بالرعاية الصحية والعلاج ، المعاينة السريرية في العيادة او المنزل عند الاقتضاء وتقديم العلاجات ، والعرض على الاخصائيين . والاقامة في المستشفى او المصح ، والعمليات الجراحية ، والتصوير الشعاعي ، والتحاليل المختبرية، وتوفير الخدمات التأهيلية في حالة حصول عجز ، وتقديم الاطراف الصناعية والتعويضية وكل ما تستدعيه حالة المريض ) .

ومن هذا النص يمكن أن نستخلص أن المزايا العينية التي يقررها الضمان الصحي هي :

---

(8) احمد حسن البرعي ص ٢٩٧ – ٢٩٨ .

(9) وبالنظر لعدم صدور هوية الضمان في حينه ، فقد أصدرت المؤسسة الملغاة تعليمات تقضي بأن تكون احالة العمال المرضى الى الدوائر الصحية من قبل الجهة التي تستخدمهم . فاذا كانت هذه الجهة تستخدم طبيبا ، فتجري الاحالة من قبل هذا الاخير .

١ ـ ما يقتضيه تشخيص الحالة المرضية ، سواء كان ذلك بمعاينة المريض في العيادة او المنزل من قبل طبيب ممارس عام او طبيب اخصائي . ويدخل في هذا ايضا ما يقتضيه التشخيص من تحاليل مختبرية او تصاوير شعاعية .

٢ ـ ما يقتضيه علاج المريض من ادوية واقامة في المستشفى او المصح .

٣ ـ ما يقتضيه استرجاع العامل لقواه الطبيعية من تأهيل او اجهزة تعويضية (١٠) .

٤ ـ وأضافت الفقرة المذكورة الى ما تقدم ( كل ما تستدعيه حالة المريض ) . لتدلل على أن ما ذكرته من اوجه الرعاية الصحية والعلاج ، ذكر على سبيل المثال لا الحصر .

وبنقل المهام الخاصة بتقديم المزايا العينية في حالة المرض الى وزارة الصحة . وفقا لما سبق بيانه ، فان الاجهزة الطبية المرتبطة بهذه الوزارة ، تعتبر المسؤولة عن توفير الرعاية الصحية والعلاج للعمال بالمفهوم المتقدم . الا أن هذه الاجهزة لا تخص العمال برعاية صحية متميزة عن الرعاية الطبية التي توفرها للمواطنين كافة ، ولهذا فان هذه الاحكام لم تعد لها أهمية عملية في التطبيق .

**ثانيا : المزايا النقدية ( العوض النقدي )** (١١) بالرجوع الى قانون العمل نجد أن نصوصه تقضي بما يلي (١٢) :

**اولا :** يستحق العامل اجازة مرضية بأجر ، يدفع من قبل صاحب العمل ، لمدة ثلاثين يوما عن سنة العمل .

**ثانيا :** يجوز تراكم الاجازات المرضية التي يستحقها العامل بموجب البند (أولا) من هذه المادة لحد ( ١٨٠ ) يوما .

**ثالثا :** اذا استمر مرض العامل المضمون الذي استنفد استحقاقه من الاجازات المرضية بأجر ، تطبق عليه احكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال .

وبموجب هذا النص ، فان التزام صندوق الضمان الاجتماعي تجاه العامل المريض المضمون لا ينهض الا بعد أن يكون قد استنفد اجازاته المرضية في ذمة صاحب العمل بحد اقصى لا يتجاوز ( ١٨٠ ) يوما في حالة تراكم

(١٠) كالاطراف الصناعية والاحذية الطبية والاحزمة والنظارات الطبية وسماعات الاذن .

(١١) استخدمنا مصطلح العوض النقدي بدلا عن مصطلح ( تعويض الاجازة المرضية ) الذي استخدمه المشرع في المادة (٤٥/أ) ، لان مصطلح تعويض له مدلوله القانوني الخاص ، وهذا المدلول لا يستقيم مع المقصود هنا .

(١٢) المادة (٧٧) من قانون العمل رقم ٧١ لسنة ٩٨٧ .

اجازته عن السنوات السابقة الى هذا الحـد .

وبمقارنة هـذا النص مع احكام قانون العمل الملغي (١٣) ، فان القانون الجديد يكون قد اثقل عبء صاحب العمل بدفع اجر العامل خلال اجازاته المرضية ، على نحو لايتفق مع الزامه بدفع اشتراكات لصندوق الضمان مقابل الضمان الصحي للعامل .

واياً كان الامر فان صندوق الضمان يكون مسؤولا عن دفع عوض نقدي الى العامل عن الفترة الزائدة على التزام صاحب العمل بدفع الاجر وفقا للنص المتقدم . الا ان الفقرة ( ثالثا ) منه لم تبين الحد الاقصى للفترة الزمنية التي يستمر فيها العامل مستفيدا من المزايا المقررة في قانون الضمان . وبالرجوع الى القانون الاخير نجده يفرق بين حالتين :

١ ـ حالة الامراض العادية : حيث يعتبر العامل مجازا مرضيا لمدة اقصاها ستة اشهر ، حيث يقضي قانون الضمان باعتبار العامل عاجزا ( اذا لم يشف رغم مضي ستة اشهر على معالجته ) (١٤) .

٢ ـ حالة الامراض المستعصية او الخبيثة او غيرها من الامراض التي يستغرق علاجها وقتا طويلا ، حيث اجاز القانون للجهة الطبية المشرفة على علاج العامل ان تقرر منحه اجازة لمدة اقصاها سنتان اذا قدرت امكان شفائه خلال ذلك (١٥) .

ولم يوضح أي من نصوص قانون العمل وقانون الضمان ما اذا كانت المدة المقررة كاجازة للعامل في قانون العمل وتلك المقررة في قانون الضمان تتداخل مع بعضها أم انها تجتمع في الحالة المرضية الواحدة ـ وعندنا ان الاجازة المقررة في قانون العمل هي حق للعامل في ذمة صاحب العمل ، وهي لا تتعارض مع حقه المقرر في قانون الضمان ، كما اننا لا نتصور امكانية تداخل الاجازة المقررة في القانونين لان القول بذلك قد يؤدي الى اعفاء صندوق الضمان من التزامه تجاه العامل عندما يكون للاخير اجازات متراكمة يبلغ مجموعها (١٨٠) يوما . وعليه فان حق العامل تجاه الضمان الاجتماعي ينهض بانتهاء التزام صاحب العمل تجاهه ، ويستمر للفترة التي يقررها قانون الضمان كحد اقصى على النحو المبين فيما تقدم .

وحيث أن العامل يعتبر مجازا دون أجر بعد انقضاء التزام صاحب العمل بدفع أجره ، لهذا قرر القانون أن يدفع له صندوق الضمان عوضا نقديا يختلف مقداره تبعا لنوع المرض .

فاذا كان المرض عاديا استحق العامل عوضا ( بنسبة ٧٥٪ من متوسط اجر الاشهر الثلاثة السابقة لمرضه ، او متوسط الاجر الذي تقاضاه قبل

(١٣) المادة (٧٥) من قانون العمل رقم ١٥١ لسنة ٩٧٠ الملغي .

(١٤) المادة ٤٧/ب من قانون الضمان .

(١٥) المادة ٤٧/جـ/١ من قانون الضمان .

مرضه ان كانت مدة عمله اقل من ذلك ، على أن لا تقل هذه النسبة عن الحد الادنى للاجر في مهنة العامل ) (١٦) .

اما اذا كان المرض مستعصيا او خبيثا فان العوض الذي يستحقه لعامل ( يعادل كامل أجره المدفوع عنه الاشتراك الاخير ) (١٧) .

## المبحث الثاني

## الضمان الصحي في حالة الولادة

يؤثر حمل المراة وولادتها في قدرتها على العمل ، ولهذا تجب رعايتها رعاية خاصة خلال فترة الحمل والولادة ، ولفترة لاحقة لواقعة الولادة . ويقتضي ما تقدم ان يتحقق للمراة نوعان من المزايا ، اولهما عيني بشكل رعاية طبية تقتضيها ظروف الحمل والولادة ، وثانيهما نقدي يعوضها عن الاجر الذي تفقد حقها فيه بسبب توقفها عن اداء العمل خلال الفترة التي يستحيل عليها ذلك بسبب الحمل والولادة .

وقد راعى قانون الضمان الاجتماعي كل ما تقدم . فنظم حق المراة في نوعي المزايا المتقدمين ، الا انه ربط بين استحقاقها هذه المزايا ، وتوفر شروط معينة ، ولذلك فاننا سنقسم هذا المبحث الى فرعين ، ندرس في الاول شروط استحقاق مزايا الضمان الصحي في حالتي الحمل والولادة ، وندرس في الثاني مزايا هذا الضمان .

---

(١٦) المادة ٤٥/١ من قانون الضمان ، فاذا كان اجر العامل مثلا خلال الاشهر الثلاثة السابقة بالدنانير ٩٠ ، ٩٠ ، ٩٣ فان ما يستحقه عن اجازة مرضية من عوض عن ١٥ يوما يحسب بالطريقة التالية :

$$\frac{90 + 90 + 93}{3} = \text{٩١ دينارا متوسط الاجر .}$$

$$\frac{91 \times 75 \times 15}{100 \times 30} = \text{٣٤ر١٢٥ دينارا .}$$

ولو فرضنا أن عاملا اجره (٨٠) دينارا شهريا اصيب بمرض بعد شهر واحد فقط من التحاقه بالعمل ، فان ما يستحقه من اعانة عن ( ١٥ ) يوما يحسب على النحو التالي :

$$\frac{80 \times 75 \times 15}{100 \times 30} = \text{٣٠ دينارا .}$$

(١٧) المادة ٤٧/حـ/٢ من قانون الضمان .

## الفــرع الاول

## شروط استحقاق مزايا الضمان الصحي

## في حالتي الحمــل والولادة

١ ـ **شمول العاملة بالضمان الاجتماعي** : خلا قانون الضمان الاجتماعي النافذ من اشتراط دفع عدد معين من الاشتراكات عن العاملة المضمونة لكي تستحق مزايا الضمان المقررة في حالتي الحمــل والولادة ، بخلاف القانون الملغــي وسابقه ، حيث كانا يشترطان ان لا تقل الاشتراكات المدفوعة عنها او المقيــدة لحسابها خلال الاثني عشر شهرا السابقة لتاريخ ولادتها المتوقعة بتقرير الطبيب عن ستة اشتراكات شهرية (١٨) ، او ستة وعشرين اشتراكا اسبوعيا (١٩) .

ويعني خلو القانون من هذا الشرط ان المراة العاملة تستحق المزايا المقررة فيــه بمجرد شمولها بالقانون دون اي اعتبار لعدد الاشتراكات .

٢ ـ **عرض العاملة نفسها على الجهة الطبية المعتمدة** : الزمت الفقرة ( ا ) من المادة ( ٤٨ ) من القانون المراة العاملة الحامل المشمولة بأحكام قانون الضمان الاجتماعي ، ان تعرض نفسها على الجهة الطبية التي تعتمدها دائرة الضمان عند ظهور الحمل لديها . والغرض من هذا الالزام هو ان تتاح للجهة الطبيــة المختصة مراقبة حالة المــراة الحامل وتقرير ما تستحقه من رعاية طيلة فترة الحمــــل .

وحيث انه لم تعد لدائرة الضمان حاليــا جهات طبية خاصة تعتمدها ، عليــه فان تطبيــق هذا النص يعني عرض العاملة نفسها على الجهات الطبية الرســـمية .

٣ ـ **تقيد العاملة بتعليمات الجهة الطبية** : الزمت الفقرة المذكورة فيما تقــدم المراة العاملة الحامل ايضا ، بان تتقيد بعد عرض نفسها على الجهة الطبية التي تعتمدها دائرة الضمان ، حتى الوضــع ، بالتعليمات التي تعطى لها .

ولم يورد نص هذه الفقرة اي حكم بشأن ما يترتب على مخالفة العاملة لهذه التعليمات ، بخلاف ما قرره نص المادة ( ٤٦ ) بشأن العامل المريض ، حيث سبق ان اشرنا الى ان هذا النص قرر عدم التزام دائرة الضمان باداء ايــة خدمة او عوض في حالة امتناع العامل المريض عن تنفيــذ تعليماتها ، الا اذا تراجع وامتثل لها . وعندنا انه يمكن قياس حالة مخالفتها للتعليمات الطبيــة على حالة العامل المريض ، وتطبيــق الحكم المقرر في المادة ٤٦ عليها .

(١٨) المادة ١/٣٢/ب من القانون رقم ١١٢ لسنة ٩٦٩ .

(١٩) المادة ١/٣٢/ب من القانون رقم ١٤٠ لسنة ٩٦٤ .

: ـ **عدم جواز الاشتغال خلال فترة الاجازة** : منعت المادة ( ٤٩ ) من القانون ـعملة المجازة بسبب الحمل والوضع من ممارسة اي عمل مأجور او اي عمل حر يتعارض مع حالتها الصحية طوال فترة الاجازة ، فاذا اخلت العاملة بذلك حق لدائرة الضمان ، بعد انذارها ، ان تقطع عنها العوض النقدي وجميع خدمات الاخرى طوال فترة عدم امتثالها للانذار (٢٠) .

: ـ المطالبة بالمزايا خلال ثلاث سنوات ، وفقا لما نصت عليه الفقرة ( أ ) من المادة ( ١١٣ ) (٢١) .

## الفرع الثاني

## مزايا الضمان الصحي في حالتي

## الحمل والوضع

اولا : **المزايا العينية** : قضت الفقرة ( د ) من المادة ( ٤٨ ) من قانون الضمان الاجتماعي بأن ( تستفيد المراة العاملة ، قبل وضعها وبعد وضعها ، وخاصة اذا تعرضت لاحدى الحالات المذكورة في هذه الفقرة ، من جميع شروط الرعاية (٢٢) الصحية والعلاج المنصوص عليها في المادة ( ٤٥ / ب ) من هذا القانون .

وقد احالت هذه الفقرة كما يتضح من صريح نصها الى الفقرة ( ب ) من المادة ( ٤٥ ) . وقد سبقت دراستها في المبحث السابق . ومنها يتضح ان العاملة المضمونة تحصل حاليا من المؤسسات الصحية التابعة لوزارة الصحة على الخدمات الطبية التي تقدمها الى المواطنات الحوامل عموما .

ثانيا : **المزايا النقدية** : يرتبط حصول العاملة على عوض نقدي بديل عن اجرها بفقدانها الحق في هذا الاجر ، بسبب توقفها عن العمل . وتلتزم دائرة الضمان بتعويض العاملة عن اجرها في الحدود التي تعتبر فيها مجازة لاغراض الحمل والولادة . ولهذا فان معرفتنا بالمزايا النقدية التي تحصل عليها العاملة مرتبط بمعرفة الاحكام القانونية المنظمة لحق المراة في اجازتي الحمل والولادة (٢٣) .

---

٢٠) راجع بشأن الانذار ، ماسبق ان قلناه فيما تقدم عن انذار العامل المريض .

٢١) راجع بشأنها ما تقدم عند الكلام عن المطالبة بمزايا ضمان المرض .

٢٢) استخدام المشرع مصطلح ( شروط ) هذا خطأ ، والصحيح ان يقول ( مزايا ) .

٢٣) انظر مقالة الدكتور يوسف الياس : اجازة الولادة في قانوني العمل والضمان . مجلة وعي العمال ـ العدد ٥٣٣ في ٢٩ ايلول ١٩٧٩ .

وبالرجوع الى قانون العمل نجده ينظم في المادة ( ٨٤ ) حق العاملة في اجازة الحمل والولادة على النحو التالي :

أولا / تستحق العاملة اجازة خاصة بالحمل والولادة بأجر تام لمدة ( ٧٢ يوما ) .

ثانيا / يحق للعاملة الحامل التمتع بالاجازة قبل ثلاثين يوما من التاريخ المتوقع للوضع بشهادة طبية صادرة من الجهة المختصة ، وتستمر بعد الوضع بالتمتع بما تبقى من هذه الاجازة .

ثالثا / يجوز للجهة الطبية المختصة ان تقرر جعل فترة الاجازة المبنية في البند ( أولا ) من هذه المادة مدة لا تزيد على تسعة اشهر في حالة الولادة الصعبة، او ولادة اكثر من طفل واحد ، او ظهور مضاعفات قبل الوضع او بعده . وتكون المدة الزائدة عما ورد في البند اولا من هذه المادة ، اجازة بدون اجر ، الا اذا كانت العاملة مضمونة فيطبق بشأنها قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال .

ويختلف هذا النص اختلافا جذريا عن نص المادة ( ٨٠ ) من قانون العمل الملغي التي كانت تعتبر العاملة مجازة دون اجر للحمل والولادة ، محملة عبء دفع عوض نقدي لها عن اجرها خلال فترة الاجازة الى صندوق الضمان . كما أن هذا النص يعتبر معدلا لنص المادة ( ٤٨ ) من قانون الضمان بقدر تعارضه معه ، فصندوق الضمان لم يعد مسؤولا تجاه العاملة الا عن دفع عوض نقدي لها عن الاجازة المقررة في البند ( ثالثا ) من المادة ( ٨٤ ) من قانون العمل رقم ( ٧١ ) لسنة ٩٨٧ في حين يتحمل صاحب العمل الذي يستخدم العاملة عبء دفع اجرها عن الاجازة السابقة واللاحقة للوضع لمدة ٧٢ يوما ، وفي هذا النص ايضا عبء مضاف الى صاحب العمل لا نجد له مبررا مع الزامه بدفع اشتراكات عن عماله الى صندوق الضمان لتغطيتهم بالضمان الصحي .

ويتحدد العوض النقدي الذي يلتزم الصندوق بدفعه الى العاملة المضمونة، وفقا للفقرة ( هـ ) من المادة ( ٤٨ ) من قانون الضمان بما يساوي العوض النقدي المدفوع الى العامل خلال الاجازة المرضية ، والذي سبق بيان طريقة حسابه فيما تقدم .

# الفصل الثـاني

## ضمان العجز عن العمـل

العجز بصفة عامة هو عدم القدرة علي العمل فهو حالة تصيب الشخص في سلامته الجسديه فتؤثر على قواه البدنية ومقدرته على القيام بعمله والتأمين ينصب على تعويضه عن الدخل الذي فقده من جراء ما اصابه وهذا ما يطلق عليه العجز المهني ويتساءل بعض الكتاب فيما اذا كان يقصد بالعجز المهني عـدم القدرة على القيام بنشاط مهني معين بالذات بحيث يعتبر العامل في حالة عجز اذا لم يعد باستطاعته القيـام بنفس العمل الذي كان يمارسه قبل مرضـه حتى ولو كان بامكانه القيام بنشاط مهني اخـر(٢٤) .

ان مثل هذا التفسير الذي يشمل كل الحالات التي لا يستطيـع الشخص فيها القيـام بنفس عمله السابق يمكن تبريره في محاولة تجنب المصاعب التي قد يواجهها المؤمن عليـه في حالة الزامه على تغيير العمل الذي كان يمارسـه خاصة اذا كان العمل من الاعمال التي يصعب التحول عنها كما هو الحال بالنسبة للبحارة وعمال المناجم والمحاجر او اذا كان المصاب بالعجز قد بلـغ سنا متقدمة يصعب معها اعادة تاهيله مرة ثانية للقيـام بعمل اخر يختلف عن عمله الاصلي الا ان هذا التفسير يقف عائقا امام اعادة تأهيـل الشبان المصابين باحـدى حالات العجز (٢٥) .

لهذا فان اغلب القـوانين اخذت بتفسير اخر يضيق من نطاق تأمين العجز وهو أن العجز المهني الذي يستحق عنه التعـويض هو العجز الـذي « يقعد المصاب به عن الكسب بصفة عامة » ويقدر العجز في هذه الحـالة بما ينجم عنه من عدم قدرة الشخص في الحصول على دخل يتناسب مع سنه وامكانياته في ضوء ما تجري عليـه الامور في « سوق العمل » (٢٦) ، فيكون الهـدف في هذه الحالة هو ضمان دخل كاف للمؤمن عليـه وعلى هـذا الاساس فلا يتحقق العجز اذا كان الشخص قادرا على الحصول على دخـل يتناسب وامكانياته حتى ولو في نطاق نشاط او عمـل يختلف عن عمله السـابق (٢٧) .

اما قانون الضمان النافذ فيعرف العجز بانه نقصان القدرة على العمل

---

(٢٤) د. احمد حسن البرعي ص ٤٩٩ .

(٢٥) د. احمد حسن البرعي ، المرجع السابق ص ٥٠٥ .

(٢٦) دوران ، السياسة المعاصرة للضمان الاجتماعي ، باريس ١٩٥٣ . ص ١٨٩ .

(٢٧) د. احمد حسن البرعي نفس المصدر السابق .

بشكل كامل او جزئي بسبب المرض او اصابات العمل (٢٨) . يتضح من ذلك بأن العجز قد ينشأ عن مرض او عن اصابة عمل بينما كان قانون التقاعد والضمان رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٩ الملغي يفرق بين ماينشأ عن المرض وما ينشأ عن اصابة العمل حيث اطلق على الاول مصطلح ( العجز ) اما الاخر فقد اطلق عليه مصطلح العطل فالقانون النافذ اذن لم يفرق بين العجز الناجم عن الاصابة والعجز الناشيء عن المرض العادي وقد ورد تعريف العجز في الفقرة ( ١٨ ) من المادة الاولى من القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٩ كما يلي : ( كل عجز لا تقل درجته عن ٧٥٪ من شأنه ان يحول كلية وبصفة مستديمة بين الشخص المضمون وبين مزاولة اي مهنة او عمل يكتسب منه ويعتبر في حكم ذلك حالات فقد البصر كليا او فقد الذراعين او فقد ساقين او فقد ذراع واحدة وساق واحدة او حالات الامراض العقلية والامراض المزمنة والمستعصية التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير بالاتفاق مع وزير الصحة ) .

أما العطل فيعرفه بانه ( حالة تنجم عن اصابة العمل التي تقع للشخص المضمون وتحد من قابليته عن العمل بدرجة تقررها اللجنة الطبية مع احتمال استمرارها لاكثر من ستة اشهر ) .

أن العجز بموجب القانون السابق هو العجز المقدر بـ ٧٥٪ فأكثر والذي اعتبر بحكم العجز الكامل ، حيث يستحق عنه العامل المضمون الراتب التقاعدي بعد توفر شروط الاستحقاق القانونية الاخرى .

وقد اخذت بعض القوانين بالمبدأ الموضح آنفا فيما يتعلق بالتمييز بين ما ينشأ عن المرض العادي وما ينشأ عن اصابة العمل حيث يعرف العجز غير المهني بانه : ( كل عجز يحدث قبل بلوغ المؤمن عليه سن الستين سنة وقبل بلوغ المؤمن عليها الخامسة والخمسين ويستحيل معه بسبب بتر احد الاعضاء او الاصابة بعاهة او بسبب الحالة الصحية المتأخرة جسديا او عقليا او نفسيا كسب ثلث الاجر السابق من المهنة الاعتيادية او مهنة مماثلة وينتظر دوامه ستة اشهر او اكثر مع مراعاة الامكانيات والملكات الجسدية والعقلية والتكوين المهني والسن ويتم ذلك حسب تقدير اللجنة الطبية المختصة المنصوص عليها في القانون ) (٢٩) .

أما القانون المصري فيعرف العجز بانه كل عجز يؤدي بصفة مستديمة الى فقدان المؤمن عليه لقدرته على العمل كليا او جزئيا في مهنته الاصلية او قدرته على الكسب بوجه عام وحالات الامراض العقلية وكذلك الامراض

(٢٨) الفقرة (أ) من المادة الاولى من قانون الضمان النافذ . الا انه يلاحظ بان التعريف المذكور يتسم بعدم الدقة اذ كيف يمكن ان نتصور وجود نقصان كامل في القدرة على العمل فالشخص العاجز كليا يكون قد فقد قدرته تماما على العمل ولا تعتبر هذه القدرة ناقصة .

(٢٩) المادة (٤) من قانون التامين الاجتماعي البحريني .

المزمنة والمستعصية التي يصدر بها قرار من وزير التامينـات مع وزيـر الصحـة (٣٠) .

يتضح مما تقدم بانه يعتبر عاجزا عن العمل عجزا كاملا اذا فقد قدرته على العمل كليـا في مهنته الاصلية حتى ولو كان قادرا على الكسب بوجه عام ويعتبر ايضا عاجزا مستديما من لا يقدر على الكسب بوجه عام .

كما يعتبر في حكم العجز الكامل حالات الامراض المزمنة والمستعصية المحددة بقرار وزير التامينـات .

اما العجز الجزئي فهو كل عجز ينقص قدرة المصاب به على العمـل بواقع ٥٠٪ على الاقـل .

ويشترط لاستحقاق المعـاش في هذه الحالة بصفة خاصة أن يثبت عدم وجود عمل اخـر للمؤمن عليـه لدى صاحب العمل ويثبت ذلك بقرار مـن لجنة يصدر بتشكيلها قرار من وزير التامينـات بالاتفاق مع الوزراء المختصين.

ان قانون الضمان النافذ رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ المعدل حدد درجة العجز الذي يترتب عليه استحقاق الراتب التقاعدي من ٣٥٪ الى ١٠٠٪ . وهو يتراوح بين العجز الجزئي والعجز الكامل وقد يكون العجز كذلك معتبرا او اعتباريا لذا ستقتصر الدراسة في هذا الفصل على العجز الناشيء عن المرض بانواعه الثلاثة اما ما يتعلق باصابة العمل فسيبحث في الفصل الخاص باصابات العمـل .

## المبحث الاول

## العجـز الجزئي

ويتحقق اذا اسفر المـرض بعد الشـفاء التام عن عجـز يسـاوي ٣٥٪ من العجـز الكامـل فاكثـر ، فهـو العجـز الـذي تتـراوح درجته بين ٣٥ الى ٦٩٪ من العجز الكامل وفي هذه الحالة يستحق العامل راتبا تقاعديا مرضيا جزئيا عن هذا العجز على اساس نسبة العجز الجزئي مضروبة بالراتب التقاعدي المرضي الكامل (٣١) ان العجز الجزئي لا يؤثر على سريان عقد العمـل بـل يبقى العقد مسـتمرا الا انه يجـوز لصـاحب العمل انقاص اجر العامل بمقدار الراتب التقاعدي المخصص له (٣٢) .

ان احكام القانون المذكور تلزم صاحب العمل بالاستمرار في تشغيـل العامل المصاب بالعجز الجزئي مهما بلغت درجة هذا العجز مادام العجـز جزئيا غير كلي ويلاحظ بأن درجة العجز الكامل تمثل ١٠٠٪ وان درجة العجز الجزئي تمثل ٩٩٪ فما دون ونرى بان الحد الاقصى المذكور للعجز الجزئي يكون معه العامل في حالة قريبة جدا من العجز الكلي مما يؤدي الى عدم استفادة

---

(٣٠) م٥/ح من قانون التامين الاجتماعي المعدلة بالقانون رقم ٩٣ لسنة ١٩٨١ .

(٣١) الفقرة (ب) من المادة ٥٠ من القانون .

(٣٢) الفقرة (ب) من المادة ٤٧ من القانون .

صاحب العمل من عمله سواء اكان بالنسبة للعمل المتفق عليـه او غيره الا ان نص الفقرة ( ب ) من المادة ( ٤٧ ) المذكورة قبل تعديلها كان يعالج هذه الحـالة اذ بموجب النص المذكور يصبح عقد العمل منتهيا حكما من تاريخ ثبوت العجز الكامل اما اذا كانت نسبة العجز دون ذلك وتبلغ ٣٥٪ من العجز الكامل فأكثر فللجهة التي تستخدمه الخيار بين فسخ العقد وبين الاستمرار في تشغيله مع انقاص اجره بنسبة الراتب التقاعدي الذي يتقرر له وفي غير ذلك يستمر سريان عقد العمل كالسابق (٣٣) . بموجب النص بعد تعديله اصبح العامل يملك الخيار بين ترك العمل والاكتفاء بالراتب التقاعدي الذي يتقرر له او الاستمرار في عملـه .

**خضوع العاجـز للفحص الدوري** : لدائرة الضمان وللعامل العاجـز مرضيا الحق في طلب اعادة الكشف الطبي كل ستة اشهر وعلى العامل ان يحضر موعد الكشف الطبي وفي حالة تخلفه يقطع الراتب التقاعدي عنه الى ان يحضر ويمتثل للكشف وعلى نتيجة الفحص الطبي يترتب ما يلي :

١ ـ اذا كانت النتيجة تقر الوضع السابق يستمر العامل العاجز بتقاضي الراتب التقاعدي المقرر له .

٢ ـ اذا تبين ان نسبة العجز قد انخفضت عن ٣٥٪ من العجز الكامل تتوقف دائرة الضمان عن دفع الراتب ويستمر العامل بعمله وتقاضي اجـره الاعتيادي .

٣ ـ اذا تبين ان نسبة العجز قد انخفضت عن الدرجة التي خصص علـى اساسها الراتب التقاعدي دون ان تقل عن ٣٥٪ في هذه الحالة يعـدل استحقاقه على ضوء ذلك .

٤ ـ اما اذا تبين ان نسبة العجز قد ارتفعت فيعدل راتبه التقاعدي تبعا لذلك كما في الحالةالسابقة . في حالة وفاة العامل المتقاعد فان الراتب التقاعدي لا ينتقل الى العيال ( الخلف ) بل ينقطع نهائيا (٣٤) .

## المبحث الثـاني

## العجـز الكامـل

في حالة ماذا شفى العامل قبل مضي ستة اشهر وخلف المرض فيه عجزا دائميا وقدرت درجة العجز بنسبة ١٠٠٪ اي فقدان القدرة على العمل بشكل

(٣٣) الدكتور عدنان العابد ، من اثار انتهاء عقد العمل : استحقاق العامل للتقاعد . بحث منشور في مجلة العلوم السياسية والقانونية الجامعة المستنصرية ، العدد الاول سنة ١٩٧٦ ، ص ١٣١ .

(٣٤) الفقرتان جـ و هـ من المادة ٥٠ من القـانون .

كلي فان العامل يستحق آنذاك الراتب التقاعدي المرضي الكامل ويحسب وفق الاسس المحددة في المادة ( ٦٨ ) من القانون على اساس ٥ر٢٪ من متوسط الاجر الشهري للسنوات الثلاث الاخيرة من خدمة العامل المضمونة او متوسط الاجر الشهري لمدة الخدمة المضمونة ان قلت عن ذلك مضروبا في عدد اشهر الخدمة المضمونة ومقسوما على ( ١٢ ) .

يؤدي العجز الكامل الى انتهاء عقد العمل حيث نصت على ذلك الفقرة ( ب ) من المادة ( ٤٧ ) من القانون بقولها ( يصبح عقد العمل مفسوخا حكما من تاريخ ثبوت العجز الكامل ... ) . ان هذا النص يقضي بأنهاء العقد بينما نجد ان نص الفقرة ( جـ ) من المادة ( ٥٠ ) من نفس القانون قد اجازت لدائرة الضمان الحق في اعادة الكشف الطبي على العامل العاجز كل ستة اشهر اذ قد يحصل بالرغم من ثبوت العجز الكامل بقرار اللجنة الطبية أن يتعرض العامل الى تغير في درجة عجزه عند اعادة الفحص عليه فقد تنزل درجة العجز الى ٨٠٪ مثلا لذلك يثور التساؤل حول الاشكالات التي تترتب على هذه الحالة وذلك لان انخفاض درجة العجز الى ٨٠٪ يعني ان العجز قد اصبح جزئيا ويؤدي ذلك الى انخفاض الراتب التقاعدي للعامل ولغرض تلافي هذه النتائج وازالة التعارض بين الفقرة ( جـ ) من المادة ( ٥٠ ) المذكورة وبين الفقرة ( ب ) من المادة ( ٤٧ ) المنوه عنها اعلاه . فقد عالجت دائرة الضمان هذه الحالة وذلك بأعفاء المتقاعدين العاجزين بدرجة ١٠٠٪ من الفحص الدوري وهذا لا يتعارض مع احكام الفقرة ( جـ ) من المادة ( ٥٠ ) التي اوضحناها التي نصت على جواز اعادة الفحص الطبي (٣٥) .

أن الراتب التقاعدي عن العجز الكامل يحول الى عيال ( خلف ) المتقاعد العاجز في حالة وفاته (٣٦) .

## المبحث الثالث

## العجز الاعتباري

يعتبر العامل المريض عاجزا بحكم القانون في الحالات الاتية : ـ

١ ـ حالة عدم شفائه بالرغم من استنفاذه الحد الاقصى للاجازة المرضية البالغة ( ٦ ) اشهر بالنسبة للامراض العادية وسنتان بالنسبة للامراض المستعصية او الخبيثة كالتدرن والجذام والسرطان (٣٧) .

(٣٥) انظر كتاب مؤسسة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم ٦٥٢٤ في ١٩٧٦/١٠/٢٤ .
(٣٦) الفقرة هـ من المادة ٥٠ من القانون .
(٣٧) الفقرتان ب ، جـ من المادة ٤٧ من القانون .

٢ ـ اذا اعتبرت العاملة المريضة بعد الوضع بحالة عجز نتيجة عدم الشفاء رغم انقضاء الحد الاقصى للاجازة المرضية الموضحة آنفا . ان العجز في الحالات المذكورة غير مستقر اذ لو ان الحالة المرضية قد استقرت لدخلت حالة العامل في مفهوم العجز الدائم فالفترة غير المستقرة من الحالة المرضية التي تتجاوز الاستحقاق القانوني للاجازة المرضية تدخل في مفهوم العجز الاعتباري .

يعتبر العامل اذن في الحالات المذكورة عاجزا بحكم القانون دون ان يقيد القانون ذلك بوجوب عرض العامل على اللجنة الطبية لتقدير درجة عجزه لغرض استحقاق الراتب التقاعدي اذ يعتبر العجز هنا بحكم العجز الكامل اي تعتبر درجته بنسبة ١٠٠٪ ويستحق العامل راتبا تقاعديا ويتحدد تاريخ استحقاق هذا الراتب اعتبارا من اليوم التالي لاستنفاذ الاجازات المرضية المحددة بستة اشهر بالنسبة للامراض العادية وسنتان بالنسبة للامراض المستعصية او الخبيثة و (٩) اشهر بالنسبة للعاملة في حالة الحمل والوضع كما اوضحنا . اما الراتب فيحتسب وفق الاسس المحددة في المادة ( ٦٨ ) من القانون التي سبق ذكرها .

**الخضوع للفحص الدوري** : اجاز القانون لدائرة الضمان وكذلك للعامل المعتبر عاجزا بسبب عدم شفائه الحق في طلب اعادة الكشف الطبي عليه ( العامل ) كل ثلاثة اشهر . والغرض من ذلك هو للتثبت من استقرار درجة العجز فقد يظهر عند اعادة الفحص اما استقرار درجة العجز وبالتالي خضوع العامل لاحكام العجز الكامل او الجزئي او ان العامل قد اصبح قادرا على العمل فتتوقف الدائرة في الحالة الاخيرة عن دفع الراتب التقاعدي (٣٨) . كما يقطع الراتب التقاعدي عن العامل المعتبر عاجزا اذا ثبت للدائرة انه يزاول عملا مأجورا اعتياديا (٣٩) . في حالة وفاة العامل المتقاعد عن العجز الاعتباري ينتقل استحقاقه الى عياله (٤٠) .

**اثر العجز الاعتباري على عقد العمل** : نصت الفقرة ( ب ) من المادة ( ٤٧ ) من قانون الضمان على مايلي : « اذا لم يشف العامل رغم مضي ستة اشهر على معالجته يعتبر عاجزا ويحاط علما بذلك كل من العامل المريض والجهة التي تستخدمه اما اذا شفي العامل قبل مضي ستة اشهر وخلف المرض فيه عجزا فيخطر بشفائه ونسبة العجز الذي اصابه وتحاط الجهة التي تستخدمه علما بذلك وفي الحالتين المذكورتين في هذه الفقرة يعتبر عقد العمل منتهيا من تاريخ اعتبار العامل عاجزا بسبب عدم شفائه او من تاريخ شفائه وثبوت عجزه الكامل .... الخ » .

---

(٣٨،٣٩،٤٠) الفقرات جـ ، د ، هـ ، من المادة ٥٠ من القانون .

يتضح مما تقدم بأن عقد العمل يعتبر منتهيا من تاريخ اعتبار العامل عاجزا بسبب عدم شفائه وقد ادى ذلك الى حصول اشكالات بسبب عدم استقرار الحالة المرضية للعامل وما يترتب على ذلك من خضوعه للفحص الطبي كل ثلاثة اشهر اذ قد يتبين من الفحص ان العامل المعتبر عاجزا قد شفي من مرضه واصبح قادرا على العمل الا انه لا يجوز له استئناف العمل قانونا الا بعقد جديد وتلافيا للاشكالات المذكورة فقد اصدرت دائرة الضمان منشورا عالج هذا الموضوع بشكل يضمن مصلحة العامل المعتبر عاجزا وذلك بالتريث في انهاء خدمته ولحين استقرار درجة العجز الى العجز الكامل (٤١) .

(٤١) انظر منشور مؤسسة التقاعد والضمان الاجتماعي رقم ٧٦ حيث ورد فيه مايلي :
« قرر المكتب الدائم للمؤسسة بقراره ١٢٨٠ في ١٩٧٢/٧/٢٦ الموافقة على اصدار منشور يعمم على كافة الادارات واصحاب العمل يتضمن عدم أنهاء خدمات العمال المعتبرين عاجزين ولحين استقرار درجة عجزهم من قبل اللجنة الطبية العليا على أن تراعي اللجنة الطبية العليا ذلك وتقرر بأسرع ما يمكن ثبات درجة عجزهم » وقد اوضح المنشور بأن « الغاية من ذلك هو تامين مورد دائمي ثابت لمثل هؤلاء وعدم انهاء خدماتهم وفسخ عقودهم حتى تستقر حالتهم الصحية فيقرر على ضوء ذلك تخصيص راتب تقاعدي كامل من المرض اذا ادى المرض الى عدم الشفاء نهائيا ( عجز كامل ) او تخصيص راتب تقاعدي مرضي عن العجز الجزئي حسب الاحوال وسوف تتولى اللجنة الطبية العليا في ديوان المؤسسة تقرير حالتهم الصحية أما فترة ما بعد تخصيص الراتب التقاعدي من العجز المعتبر وحتى استقرار حالة المريض المتقاعد وتقرير حالته من قبل اللجنة اعلاه فلا تسدد منها الاشتراكات » .

# الفصل الثالث

# ضمان اصابات العمل

**مقـــدمة : ـ**

**تطور القواعد الخاصة بالمسؤولية في تعويض اصابات العمل في القانون المقـــارن .**

لقد ترتب على انتشار استعمال الالات في الصناعة وكثير من مجالات العمل الاخرى وما حصـــل من تطـور في الوسائل التقنية تعرض العمـــال لمخاطرها فكانوا معرضين لمختلف الاصابات في الوقت الذي لم تكن قواعد القانون المدني تكفي لحمايتهم في مواجهة هذه المخاطر لان هذه القواعـد كانت تبني مسؤوليـة صاحب العمل على أساس الخطأ حسب احكام المادة ١٣٨٢ مـن القانون المدني الفرنسي التي تحكم المسؤولية التقصيرية فمسؤولية صـاحب العمل تنشـأ عن خطأ هذا الاخير اذن يجب على العامل لكي يجوز له الحصول على التعـويض في حالة الاصابة أن يثبت خطأ صاحب العمل وعلاقة السببية بـين الضرر ( الاصابة ) والخطأ اي ان الاصابة لم تكن لتقع بدون هذا الخطــأ فأركان المسؤولية اذن ثلاثة خطأ وضرر وعلاقة السببية المباشرة بين الخطأ والضرر .

ان اثبات الخطأ كان يجابه بصعوبة كبيرة من قبـل العامل ويمكـن القول بانه كان من قبيل المستحيـل اثبات الخطأ في غالب الاحيان وكان هذا يؤدي بالتالي بطبيعة الحال الى حرمان العامل المصاب من الحصول على التعويض (٤٢) لان الاصابة كانت تقع في كثير من الحـالات قضاءا وقدرا وخارج نطـــاق اي خطأ مرتكب من قبل صاحب العمل .

ان التطور الصناعي الهائل وانتشار الالات الميكانيكية قد زاد من وقوع الاصابات فكان الاستمرار في تطلب اثبات الخطأ من قبل العامل يؤدي الـى

---

(٤٢) عبد الودود يحي ، الموجـز في النظرية العامة للالتزامات ، القاهرة ١٩٨٢ ص ٢٢٢ .
جميـل الشرقاوي ، النظرية العامة للالتزام ، الكتاب الاول مصادر التزام ، القاهـرة ١٩٨١ ص ٤٦٣ .
سليمان مرقس ، مصادر الالتزامات في القانون المدني المصري القاهرة ١٩٦٣ ص ٣٠٥ .
عبد الرزاق السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني ، مصادر الالتزام القاهـــرة ١٩٥٢ ص ٧٦٦ .
علي العريف ، شرح التأمينـات الاجتماعيـة ، الجزء الاول القاهرة ١٩٦٥ ص ١٢٩ وما بعـدها .

حرمانه من الحصول على التعويض والى تركه وعائلته تحت شرور الفاقة والحرمان لذا وجد بعض الفقهاء امكانية اللجوء الى احكام المادة ١٣٨٦ من القانون المدني الفرنسي التي تعالج مسؤولية مالك البناء عما يحدثه هذا البناء من ضرر للغير وذلك عندما يحدث الضرر بسبب عيب في البناء فقاس هؤلاء الفقهاء على ذلك حالة مالك الماكنة التي تحدث بسبب عيب فيها ضررا للغير فالعامل هنا لا يلزم باثبات خطأ صاحب العمل ولكنه ملزم باثبات عيب في الماكنة فصعوبة اثبات خطأ صاحب العمل استبدلت بصعوبة اخرى هي اثبات عيب في الالة (٤٣) .

## نظرية المسؤولية التعاقدية :

راى جانب من الفقه بأن قواعد المسؤولية التقصيرية لا تحقق اية حماية للعامل المصاب لذلك لجأوا الى المادة ( ١١٣٧ ) من القانون المدني الفرنسي التي تحكم المسؤولية التعاقدية لعلها تؤدي الى تحقيق تلك الحماية (٤٤) وتقوم هذه النظرية على اساس ان من بين التزامات صاحب العمل الناشئة عن عقد العمل التزامه بتحقيق الامان والسلامة (٤٥) وان يتخذ بالتالي الاحتياطات اللازمة لمنع الحوادث وبالتالي فان صاحب العمل يعتبر مدينا بالتزام حماية العامل بذات درجة التزامه بدفع الاجر ، ومن مقتضى هذا الالتزام انه عند انتهاء العمل يقتضي ان يكون العامل سليما من كل ضرر اي ان التزام صاحب العمل هنا يشبه مع الفارق التزام المستأجر برد الشيء بعد الاستعمال في حالة جيدة اي في الحالة التي تسلمه عليها .

اما قواعد المسؤولية التقصيرية الواردة بالمادة ١٣٨٢ من القانون المدني الفرنسي والقائمة على الخطأ الواجب الاثبات فهي في راي هؤلاء الفقهاء تحكم علاقات الاطراف المستقلين بعضهم في مواجهة البعض الاخر ولكنها لا تستهدف تنظيم علاقات اشخاص يربطهم عقد العمل وانطلاقا من هذا المفهوم يتعين تطبيق قواعد مختلفة عن تلك التي كانت تطبق فيما سبق في تسوية آثار حوادث العمل فمن حيث أن صاحب العمل يتحمل التزاما عقديا

(٤٣) مازو : المسؤولية المدنية ، الجزء الاول ، باريس ١٩٤٨ ص ٧٣ .

(٤٤) مازو : نفس المصدر السابق .

(٤٥) لابيه ، دراسة حول المسؤولية التقصيرية والتعاقدية ، مجلة التشريع والقضاء ١٨٨٦ ص ٤٤٣ .

بتحقيق السلامة فان وقوع الحادث يعني اخلاله بالتزامه فتترتب مسؤوليته نتيجة لذلك ولا يستطيع ان يدفع مسؤوليته الا باثبات السبب الاجنبي او القوة القاهرة او خطأ المضرور .

لقد اصبح العامل في ظل هذه النظرية في مركز افضل . اذ تترتب مسؤولية صاحب العمل بمجرد وقوع الحادث دون حاجة الى اثبات خطأ محدد من جانبه الا ان هذه النظرية رغم استنادها الى تحليل مقنع لم تلق تأييدا من القضاء حيث رفضتها محكمة النقض معلنة انه في عقد العمل فان صاحب العمل لا يلتزم سوى بدفع الاجر اما مسألة تحقيق السلامة فانها تعكس اعتبارا قائما ولكنه لا ينشأ عن العقد بل من القواعد العامة في المسؤولية التقصيرية (٤٦) .

## نظرية المسؤولية الناشئة عن الاشياء : ـ

لقد اتضح بأن القياس على الحالة المنصوص عليها في المادة ١٣٨٦ من القانون المدني لا يحتمل التوسع الذي ذهب اليه فريق من الفقهاء في الوقت الذي ذهب بعضهم الى تطبيق العبارة التي تضمنتها المادة ١٣٨٤ فقرة ( ١ ) من القانون المدني التي تنص على مسؤولية الشخص عن فعل الاشياء التي تكون تحت حراسته حيث أن هذه المسؤولية مفترضة على الشخص بصفته حارسا للشيء بصرف النظر عن وجود عيب في هذا الشيء .

ان المسؤولية في هذه الحالة ليست مسؤولية شخصية قائمة على الخطأ بل مسؤولية موضوعية تستند الى الملكية فلم تعد هناك حاجة الى اثبات الخطأ فصاحب العمل مسؤول عن حراسة الالات الموجودة في المصنع ومسؤول بالتالي عما ينشأ عنها من اضرار دون اثبات خطأ من جانبه ولا يستطيع صاحب العمل ان يتخلص من مسؤوليته الا اذا اثبت خطأ العامل او القوة القاهرة او السبب الاجنبي (٤٧) .

ان المبررات التي دعت الى صدور قرار محكمة النقض الفرنسية في ١٦ حزيران ١٨٩٦ كانت واضحة لا لبس فيها ولا غموض اذ ادى انفجار مرجل بخاري الى موت عامل متأثرا بجروحه وقد رفضت محكمة النقض الاخذ بقواعد المسؤولية التعاقدية واتجهت الى نص المادة ١٣٨٤ التي تفترض وجود الخطأ عند وقوع الضرر فصاحب العمل في حالة الاصابة مسؤول لا بسبب

(٤٦) د. مصطفى الجمال و د. حمدي عبد الرحمن ، التامينات الاجتماعية ، الاسكندرية ١٩٧٤ ص ١٦٩ .

(٤٧) موران ، مفهوم اصابة العمل في قانون ٩ نيسان ١٨٩٨ ، رسالة دكتوراه باريس ١٩٠٣ ص ٢١ هـ

خطأه كما هو الحال في المسؤولية ولا بسبب عدم تنفيذه لالتزام السلامة في عقد العمل كما هو الحال في المسؤولية التعاقدية وانما تنشأ مسؤوليته من كونه مالكا لادوات الانتاج فهو مسؤول عن كل ضرر ينشأ منها للغير اما اركان هذه المسؤولية فهي الضرر وعلاقة السببية بين الضرر وبين الالات الميكانيكية لصاحب العمل باعتباره حارسا لها .

غير ان هذه الحلول الفقهية والقضائية كانت قاصرة عن حماية العامل حماية كافية فهي تسلم باعفاء الحارس من المسؤولية اذا اثبت السبب الاجنبي او القوة القاهرة (٤٨) في حين ان الهدف الرئيسي يجب ان ينصرف الى حماية العامل وفق مفهوم الضمان الاجتماعي فحسب وليس وفقا للقواعد العامة في القانون المدني .

ان الفصل بين نظام المسؤولية القائم على الخطأ وبين التطور الهائل في أدوات الصناعة ووسائل النقل كان يعتبر خطأ بالغا في راي الكثير من الكتاب الذين نادوا بضرورة البحث عن اساس جديد للمسؤولية يسمح بتغطية الاضرار التي ولدها هذا التطور فكانت نظرية تحمل التبعة من النظريات التي نادى هؤلاء الكتاب بوجوب تطبيقها ، حيث ان نظرية المسؤولية عن الاشياء ( لم تفلح في تثبيط همة الفقه المنادي بفكرة تحمل التبعة باعتبارها الاساس الوحيد الذي يكفل حماية فعالة للمضرور في نطاق اصابات العمل ) (٤٩) .

## نظرية تحمل التبعة : ـ

ظهرت هذه النظرية في اواخر القرن التاسع عشر بسبب عدم كفاية قواعد المسؤولية العادية لضمان حق العامل المصاب في التعويض عن الاصابة التي تلحقه وفحوى نظرية تحمل التبعة هو ان وظيفة المسؤولية ليست عقاب المخطىء وانما تعيين من توجب العدالة تحميله بعبء الضرر ولذلك يكون من المنطقي ان يتجاوز اساس المسؤولية فكرة الخطأ في جانب المسؤول ليقف عند مجرد تسببه في الضرر بما يمارسه من نشاط وعلى هذا الاساس يمكن القول بمسؤولية صاحب العمل عما يصيب العامل من جراء قيامه بالعمل باعتباره صاحب النشاط المسبب للاصابة دون حاجة الى اثبات خطأ منه .

(٤٨) انظر احمد حسن البرعي ، المرجع السابق ص ٩٤ .

(٤٩) د. مصطفى الجمال و د. حمدي عبد الرحمن ، التامينات الاجتماعية الاسكندرية ١٩٧٤ ص ١٨ .

ومن الفقهاء الذين نادوا بهذه النظرية لابيه الذي قال بأن الاساس الذي يجب أن تبنى عليه المسؤولية المدنية هو ( أن من ينشيء بفعله في المجتمع مخاطر مستحدثة يجب عليه تحمل تبعتها ) ورأى اخرون كجوسران وجوب تحديد هذه النظرية بحيث يقتصر تطبيقها على الحالات التي يكون المتسبب في الضرر قد زاد المخاطر العادية الملازمة للحياة في المجتمع وذلك بانشاء مشروع يجني منه ربحا بحيث يكون تحمله تبعة المخاطر غير العادية في مقابل ما يستفيد من ذلك المشروع على أساس قاعدة الغرم بالغنم وهي القاعدة التي تجعل مخاطر العمل على عاتق من يعود عليه ربحه وهي الصورة المقيدة من فكرة تحمل التبعة وقد تفرعت عن هذه النظرية نظرية المخاطر المهنية التي تعتبر أساسا لتعويض اصابات العمل في اغلب قوانين العمل فبموجب نظرية تحمل التبعة ونظرية المخاطر المهنية لا حاجة للبحث عن الخطأ فالاساس في مسؤولية صاحب العمل هو الضرر فصاحب العمل مسؤول عن تعويض الاصابة بصرف النظر عن الخطأ (٥٠) . وهكذا اصبحت مسؤولية صاحب العمل مسؤولية مهنية اساسها تحمل مخاطر المهنة (٥١) .

ان الفقهاء الذين برروا الاخذ بهذه النظرية في موضوع تعويض اصابات العمل كانوا يتساءلون عمن يتحمل المسؤولية في حالة الاصابة أهو صاحب العمل الذي تكون له الارباح التي تتحقق في مشروعه وكذلك المكاسب الاخرى التي يجنيها من ذلك علما بأنه هو الذي انشأ بفعله المخاطر التي نشأت عنها الاصابة أم العامل المصاب الذي لا يجني من عمله سوى اجر محدد (٥٢) .

ان اعتبارات العدالة الاجتماعية تقضي بتحمل الضرر من قبل صاحب العمل لانه استفاد من العمل او كان من المؤمل ان يستفيد منه فيجب اذن ان يتحمل المخاطر التي تنشأ عنه .

ان صاحب العمل بموجب هذه النظرية مسؤول عن تعويض الاصابة أيا كان سببها سواء كان قوة قاهرة او حادث طارىء او خطأ الغير او خطأ العامل المصاب ( عدا الخطأ العمدي ) او كان المتسبب في الاصابة مجهولا .

ان اركان المسؤولية المبنية على نظرية المخاطر المهنية هي الضرر وعلاقة السببية بين الضرر وبين النشاط المهني لصاحب العمل كأن تكون الاصابة قد حصلت بفعل العمل او بمناسبته .

ان على العامل أن يثبت في هذا المجال الضرر ( الاصابة ) وعلاقة السببية

---

(٥٠) مازو ، المرجع السابق ص ١٥٩ انظر كذلك د. احمد حسن البرعي ، المرجع السابق ، ص ٩٥ .

(٥١) د. مصطفى الجمال و د. حمدي عبد الرحمن ، المرجع السابق ص ١٩ .

(٥٢) سالي : المرجع السابق ص ٧ .

بينها وبين العمل ، لا يعتد اذن بالخطأ كركن من اركان هذه المسؤولية ، لهذه الاعتبارات صدر اول قانون في فرنسا في شأن اصابات العمل في ٩ نيسان ١٨٩٨ الذي يبني مسؤولية صاحب العمل في تعويض اصابات العمل على النظرية المذكورة .

وقد ترتب على تقرير هذه المسؤولية المهنية ان اصبح خطر اصابة العمل يمثل خطرا لصاحب العمل ذاته من حيث ما يرتبه القانون على تحقق هذا الخطر من التزامه بالتعويض لذلك فقد اتجه كثير من اصحاب العمل الى نظام التامين لتغطية هذا الخطر اذ يستطيع صاحب العمل عن هذا الطريق التخلص من التزامه بالتعويض في مقابل قسط التامين الذي يدفعه لشركة التامين ويستطيع بعد ذلك نقل عبء هذا القسط لمستهلك السلعة او الخدمة التي ينتجها عن طريق اضافته الى ثمنها غير ان بقاء التامين اختياريا لاصحاب العمل من شأنه أن يؤدي الى تفاوت في الاثمان بين منتج يختار التامين فيحمل اثمانه بنفقته ومنتج اخر يعزف عن هذا السبيل فيتخلص من هذه النفقة الاضافية على نحو يمكن له التميز في سوق المنافسة ومن ثم اتجه كثير من المنتجين الى المناورة بفرض التامين الاجتماعي على مسؤولية صاحب العمل تمكينا لهم من تغطية خطرها ونقل عبء هذه التغطية على عاتق المستهلك دون خشية الاخلال بشروط المنافسة (٥٣) .

الا ان حماية العامل وجدت لها مكانا شرعيا خارج فكرة المسؤولية والتامين عليها على نحو يسمح بمدها لتغطية مختلف المخاطر الاجتماعية فالامر لم يعد امر كفالة التعويض للعامل في حالة اصابته بسبب عمله وانما كذلك امر كفالة الرعاية الصحية له وضمان دخل له عند انقطاعه عن العمل بسبب المرض او الاصابة او العجز او الشيخوخة او غير ذلك ، اي ان الحماية دخلت في اطار قوانين التامينات الاجتماعية .

ولم تعد النظرة السائدة عند المشرع والكتاب بعد ظهور قوانين التامينات الاجتماعية نظرة بحث فقهي عن الاساس القانوني لحق التعويض ، ان كانت مسؤولية صاحب العمل تعاقدية ام تقصيرية يثير تطبيق قواعدها ارتباط العامل بعقد عمل فردي وانما اصبح جميع اصحاب العمل مسؤولين مسؤولية تضامنية يدفعون لوحدهم اشتراكات اصابات العمل ضمانا للتعويض عن هذا الخطر الاجتماعي (٥٤) .

---

(٥٣) د. مصطفى الجمال و د. حمدي عبد الرحمن ، المرجع السابق ص ١٩ .

(٥٤) د. مصطفى الجمال و د. حمدي عبد الرحمن ، المرجع السابق ص ١٩ ولتفصيلات اكثر راجع الدكتور محمد طلعت عيسى ، التامين الاجتماعي المرجع بلا تاريخ ص ٥٧ – ٦١ .

**التامين الاجباري على حوادث العمل :**

ان قانون ٩ نيسان ١٨٩٨ قد الغي بقانون ١٩٤٦ الذي تقرر بموجبه ضمان اصابات العمل وحل بمقتضى ذلك صندوق الضمان الاجتماعي محل صاحب العمل في تعويض اصابات العمل التي تقع بفعل العمل او بمناسبة اما صاحب العمل فيدفع اشتراكات الى صندوق الضمان الاجتماعي . ان صاحب العمل بموجب هذا القانون ليس مسؤولا عن تعويض اصابات العمل الا في حالة الخطأ العمدي المرتكب من قبله .

وهنا تنشأ مسؤوليته المدنية حيث يكون التعويض هنا كاملا بعكس التعويض المدفوع بمقتضى مسؤولية صاحب العمل المبنية على نظرية المخاطر المهنية او التعويض بمقتضى نظام التامين الاجباري اذ يكون في هذه الحالة جزافيا لا يساوي الضرر الواقع .

اما في مصر فقد بدأ تطور تشريعات اصابات العمل بصدور القانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ على نهج التشريع الفرنسي لسنة ١٨٩٨ الذي عدل عدة مرات في شأن مسؤولية صاحب العمل عن اصابات العمل وامراض المهنة والتامين الاجباري عن هذه المسؤولية والقوانين التي تلت ذلك .

ثم صدر القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٤٢ الذي يلزم اصحاب العمل بالتامين لدى شركات التامين ضد ما قد يصيب العمال من حوادث عمل او امراض مهنية والقوانين التي تلت ذلك .

غير ان هذا النظام لم يكن يكفل للعامل حماية كافية حيث يضطر العامل الى رفع الدعوى على صاحب العمل او على شركة التامين . ولا يوفر للعامل بالتالي الحماية السريعة التي تقتضيها اصابته لذلك كان لابد من ان تدخل اصابات العمل وامراض المهنة في اطار تنظيم اجتماعي تتولى الدولة الاشراف عليه ويلتزم به جميع اصحاب العمل بالتامين على جميع العمال .

اما في العراق فان كلا من قانون العمل رقم ٧٢ لسنة ١٩٣٦ وقانون العمل رقم (١) لسنة ١٩٥٨ كانا قد قررا مسؤولية صاحب العمل عن تعويض العامل في حالة اصابته الا ان هذا التعويض كان تعويضا مدنيا تقرر الحق فيه للعامل على اساس مسؤولية صاحب العمل القائمة على مبدأ ( تحمل التبعة ) ولهذا فان هذا التعويض ليس من التامين الاجتماعي غير ان ضمان اصابات العمل قد دخل بعد ذلك في اطار الضمان الاجتماعي حيث اصبحت اصابات العمل من المخاطر المغطاة في قوانين الضمان الاجتماعي التي صدرت اعتبارا من القانون رقم ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ والقوانين التي تلت ذلك .

سنبحث هذا الموضوع في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ حيث ان الحماية لا تقتصر على الاصابات التي تقع في محل العمل بل تمتد الى الاصابات التي تقع في الطريق الى العمل او العودة منه كما تشمل الامراض المهنية التي تعتبر بحكم اصابات العمل ، لذا سنبحث في هذا الفصل موضوع الاصابة وكل ما يتعلق بها من احكام .

## المبحث الاول

## تعـريف الاصابة وعناصرها (٥٥)

لم تعرف أغلب التشريعـات الاصابة وانما تركت ذلك الى الفقه والقضاء وعند استقـراء اتجاهات الفقه واحكام القضـاء سيما الفـرنسي منها يتضح بان المقصود بالاصابة هو انها : ضرر جسماني ينشـأ عن واقعـة خارجيـة مباغتة وعنيفة (٥٦) .

يتضح من هذا التعـريف بأن عناصر الاصابة هي :

**١ ـ الضرر الجسـماني :**

يقتضي أن يقع ضرر في جسم الانسان أيا كان نوع الضرر ومداه (٥٧) ولا يهم اذا كان الضرر خطيرا او بسيطا ، مستديما او مؤقتا ، ظاهريا او خفيا ، عضويا او نفسيا ويشمل ذلك الجروح والكسـور والاضطـرابات العصبية والنفسـية ولذلك فلا تتحقق الاصابة بالمفهوم الذي نقصده في حالة عدم وقوع اي اذى جسماني (٥٨) .

ان المساس بجسم الانسان لا يتطلب بالضرورة ان يحصل احتكاك مادي بهذا الجسم كما ان جسم الانسان يجب أن يفسر بمعنى واسع يشمل صحته بوجه عام بحيث تعتبر الاضطـرابات النفسية والعصبية مساسا بجسـم الانسان وبالتالي من قبيـل حوادث العمل ولو لم تصطحب باصابات عضوية او جروح (٥٩) .

فاذا تحقق وصف الضرر الجسماني استحق التعـويض بصرف النظر عن مظهر مساسه بالجسم كما اوضحنا اما غير ذلك من اضرار مما لا علاقـة لها بجسم العـامل فلا تدخل في نطاق العمل كالضرر الذي يصيب الذمـة الماليـة كما لو اصيب العامل في ماله كاحتراق ملابسه بسبب نشـوب

(٥٥) انظر للتفصيل : كاستون موران : مفهوم اصابة العمل في قانون ٩ نيسان ١٨٩٨ رسالة دكتوراه باريس ١٩٠٣ .

(٥٦) نقض اجتماعي فرنسي ٤ حزيران ١٩٥٢ موجز رقم ٧٣ ، نقض اجتماعي فرنسي ٢١ تشرين الثاني ١٩٥٧ دالوز ١٩٥٨ ص ١١٩ .

(٥٧) سيد مجمي ونيازي طاهر ، التامينات الاجتماعية وتطبيقاتها في القطاع العام القاهرة ١٩٦٨ ص ٦٩ . انظر كذلك : جوزيف بارا فكرة اصابة العمل ، رسالة دكتوراه تولوز ١٩١٣ ص ١٧ .

(٥٨) انظر قرار محكمة العمل العليـا ، رقم الاضبارة ٢٢٠/عليا ثانية / ١٩٧٢ في ١٩٧٢/٧/١١ .

(٥٩) اسماعيـل غانم ، دروس في قانون العمل ( على الالة الناسخة ) بيروت ١٩٦٢ ـ ١٩٦٣ ، ص ١٦٧ .

حريق في المعمل او كسر يده الاصطناعية بسبب تهدم حصل في جدار المعمل وكذلك حالة الايذاء المعنوي الذي يمس الكرامة او السمعة (٦٠) اذ لا يعتبر هذا اصابة عمل ويكون التعويض عن كل ما تقدم وفقا للقواعد العامة في المسؤولية المدنية (٦١) .

وترجع الحكمة من تطلب الضرر الجسماني الى ان هذا النوع من الضرر يغطي معظم اصابات العمل من الناحية الواقعية كما أن تقدير الاضرار الناتجة عنه يمكن حسابها بسهولة من حيث تأثيرها في حرمان العامل من أجره وكسب عمله .

**ب ـ يجب ان يرجع الحادث الى سبب خارجي نتيجة واقعة خارجية :**

يقتضي أن يكون سبب الحادث قوة خارجية اي سبب أجنبي عن التكوين الجسماني او العضوي للمضرور (٦٢) ولايهم اذا كان الفعل ايجابيا أو سلبيا ماديا او غير محسوس فقد يكون صداما او انهيارا او انفجار مرجل او حدوث حريق او امتناعا عن ارسال هواء الى عامل منجم او الى غائص تحت الماء بل أن توجيه عبارات قاسية يعتبر حادثا اذا نتجت عنه صدمة نفسية او عصبية (٦٣) .

ان الفعل الخارجي هو عنصر اساسي للاصابة : عامل يسقط من مكان عال عند قيامه بتصليح عطل في أسلاك الكهرباء ويؤدي ذلك الى وفاته او اصابته بعجز دائم ان الفعل الخارجي هنا هو السقوط اما الضرر الجسماني فهو الوفاة او العاهة التي نشأت عن السقوط .

اما اذا كان السبب حالة داخلية في الجسم بغير تأثير فعل خارجي كالصرع او انفجار الزائدة او الربو فلا تكون هنا بصدد اصابة عمل غير أن الصعوبة تثور بصدد بعض الاصابات وهل ترجع الى عامل داخلي في جسم العامل أم الى عامل خارجي الا أن هناك حالات معينة يكون حدوث الاصابة فيها راجعا الى أكثر من سبب بأن تعود الى سبب خارجي ولكنها ماكانت لتقع

(٦٠) الدكتور مصطفى الجمال والدكتور حمدي عبد الرحمن ، التأمينات الاجتماعية ، مؤسسة الاسكندرية ١٩٧٤ ، ص ١٨٤ . انظر ايضا كذلك المرحوم الدكتور عزيز ابراهيم ، شرح قانون الضمان الاجتماعي العراقي بغداد ١٩٧٦ ص ٩١ .

(٦١) الدكتور عدنان العابد ، شروط تعويض اصابة العمل في القانون المقارن ، بحث منشور في مجلة القانون المقارن العددان الثامن والتاسع ١٩٧٨ وما بعدها .

(٦٢) ساشيه ، مؤلف نظري وعملي في تشريعات العمل والامراض المهنية الجزء الاول الطبعة الاولى ١٩٢١ ، ص ١٦٤ . انظر كذلك على التعريف ، شرح قانون التأمينات الاجتماعية ، الجزء الاول القاهرة ١٩٦٥ ص ١٤٩ .

(٦٣) الدكتور أحمد سلامة ، شرح تشريع العمل في مصر ، القاهرة ١٩٥٩ ص ١٧٩ . وانظر كذلك الدكتور محمد حلمي مراد ، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية الطبعة الرابعة ، القاهرة ١٩٦١ ص ٧٧٩ .

الا بناء على استعداد داخلي في جسـم العامل فمن المؤكد ان هناك بعض الاشخاص لا يقدرون على تحمل آثار الحـوادث بسبب حالتهم الصحية وفي هذه الحالة لا مناص من التسليم بوجود اصابة عمل طالما تحقق العامل الخارجي وبغض النظـر عن مساهمة الحالة الصحية في تصعيـد الاثار (٦٤) .

ومن ناحية اخرى فان حالات معينة يتصور وقوعها اما بفعل خارجي او بأسباب داخليـة على حد سواء والمثال الواضح على ذلك هو الاصابة بالفتق فهذا المرض قد يحـدث بفعل تأثير خارجي يتمثل ببذل جهد مرهق وقـد يحدث بسبب استعداد شخصي وطبيعي في جسم العامل ويمكـن القـول بصفة عامة بأن القضاء يتوسع في مفهوم حادث العمل بقصد مد نطاق الحماية للعامل خاصة في الحـالات التي يتدخل فيها عنصر اخـر الى جانب السبب الخارجي المرتبط بأداء العمل (٦٥) .

وقد ذهب القضاء في فرنسا الى ان مرض العـامل السابق لا يكفـي ليخلص صاحب العمل من مسؤوليته عن الحادث مالم يثبت ان هذا المرض هو السبب الوحيـد للحادث (٦٦) وانه اذا ادى الفعل الى تطور فجائي لمرض العامل امكن اعتبار ذلك اصابة عمل فاذا ادى العمل الى اصابة العامل بالفتق فلا يعتد بأستعداد العامل الطبيعي لهذا المرض وأما اذا كان المرض الفجائي غير متصل بالعمل فلا يعتبر اصابة عمل كما هو الحال بالنسـبة للمريض بالقلب في حالة موته لسقوطه من على دراجـة .

**ج ـ يجب ان يكون الفعل الخارجي الذي تنشأ عنه الاصابة مباغتا** اي يقع فجاة وينتهي سريعا (٦٧) اي في وقت قصير ومحدد لا يفصـل بـين بدايته ونهايته اي فاصل زمني وبالتالي يمكـن ان يحدد وقت حدوثه ومصدره ولو لم يظهـر أثره فور وقوعه بل يستغـرق ظهور نتائجه فترة من الزمـن كالانفجار او كسر العمود الفقـري نتيجة رفع شيء ثقيـل فالعبرة اذن بوقوع الحـادث فجاة بصرف النظـر عن سرعة او تراخي ظهور الاصابة المسببة عنـه (٦٨) .

ان عنصر المباغتة هو الذي يميز اصابة العمل عن المرض المهني لانه لايوجد اي فرق بـين اصابة العمل وبين المرض المهني فيما يتعلـق بشرط المساس

(٦٤) الدكتور مصطفى الجمال والدكتور حمدي عبد الرحمـن ، المرجع السابق ص ١٨٦ .

(٦٥) المرجع السـابق ص ١٨٧ .

(٦٦) نقض مدني فرنسي ١٩٣٦/١١/٢٧ دالوز الاسبوعي ٣٧ ( ذكره كامل محمد بدوي ، المرجع في التشريعـات العماليـة الموحدة القاهرة ١٩٥٩ ص ٣٣٦ ) .

(٦٧) رواست ودوران وديبيرو ، الضمان الاجتماعي ، الطبعة الثالثة باريس ١٩٦١ ص ٣٨٩ .

(٦٨) سيد عجمي ونيازي طاهر ، المرجع السابق ص ٦٩ .

بالجسم اي الضرر الجسماني الا ان التفرقة بينهما تكمن في عنصر المباغتة اذ يشترط في سبب الاصابة أن يكون مفاجئا بينما يكون المرض نتيجة تأثير تدريجي وتطور بطيء ومستمر على الجسم (٦٩) ولا يمكن بالتالي ان يعزى ظهوره الى واقعة معينة ولا ان يحدد لنشوئه وقت محدد وهكذا يكون الوقت الذي استغرقه وقوع الفعل وليس طبيعة الضرر الذي حدث بسبب هذا الفعل هو المعيار المميز بين المرض والاصابة (٧٠) وعلى هذا الاساس فيعتبر الصمم اصابة عمل اذا كان سببه حدوث انفجار مروع بينما يعتبر مرضا مهنيا اذا كان السبب في حدوثه هو العمل الذي تحدث الالة دويا شديدا ومستمرا كما أن فقد البصر او ضعفه يعتبر مرضا اذا كان سببه العمل مدة طويلة في اضاءة قوية او خافتة او في مكان مشبع بابخرة ضارة بينما يعتبر اصابة اذا كان سببه انبثاق فجائي لضوء شديد او استعمال الاشعة فوق البنفسجية (٧١) وكذلك الحال بالنسبة لفقد حاسة الشم نتيجة استنشاق الغبار خلال فترة طويلة قضاها العامل في العمل او الاصابة بمرض باطني نتيجة تنفس اوكسيد الكاربون خلال فترة طويلة من العمل يعتبر أيا منهما مرضا وليس اصابة عمل (٧٢) وكذلك اعتبار التسمم السريع نتيجة استنشاق فجائي لغاز سام اصابة عمل بينما يعتبر مرضا مهنيا اذا حدث نتيجة لمزاولة المهنة في معمل كيمياوي (٧٣) ووفاة العامل على اثر اشتغاله في جو شديد الحرارة وتحت شمس محرقة تعتبر ناشئة عن حادث عمل لان ضربة الشمس تتصف بالمباغتة فهي فعل خارجي يمكن تعيين مصدره والوقت الذي بدأ وانتهى فيه .

كما قضى بأن النوبة القلبية التي تصيب حكم مباراة كرة الماء تعتبر ناجمة عن حادث عمل متى ثبت من الكشف الطبي انها نتيجة لاثارة المباراة التي تمت في جو مثير فضلا عن الروح العدائية التي لازمت لاعبي الفريقين مما اخضع الحكم لتوتر عصبي على درجة كبيرة من الجسامة بحيث اضفى على المباراة العنف والمباغتة المميزتين للحادث (٧٤) .

(٦٩) نقض اجتماعي فرنسي ٢٩ اذار ١٩٦٢ دالوز ١٩٦٢ موجز ١١٢ .

(٧٠) لانتيري ، العناصر المكونة لاصابة العمل وفقا لقانون ٩ نيسان ١٨٩٨ رسالة دكتوراه باريس ١٩١٣ ص ١٣ . انظر كذلك الدكتور محمد لبيب شنب : الاتجاهات الحديثة في التفرقة بين حوادث العمل والامراض المهنية ـ مجلة العلوم القانونية والاقتصادية كانون الثاني ١٩٦٧ ص ١٧ .

(٧١) سيد عجمي ونيازي طاهر نفس المرجع السابق .

(٧٢) نقض اجتماعي فرنسي ٢٩ حزيران ١٩٦١ دالوز ١٩٦١ موجز ٩٩ .

(٧٣) الدكتور مصطفى الجمال والدكتور حمدي عبد الرحمن ، المرجع السابق ، ص ١٨٦ .

(٧٤) باريس ١٩٦١/٢/١٠ دالوز الاسبوعي ١٩٦١ قسم الاحكام المختصرة ص ٧٥ [ ذكرها الدكتور محمد لبيب شنب ، دراسة في قانون الضمان الاجتماعي اللبناني ، المخاطر التي يغطيها ضمان طوارىء العمل ، بيروت ١٩٧٠ ص ١٩ ) .

د ـ شرط العنف :

يرى جانب من الفقه انه لا يكفي تحقق السبب الخارجي والصفة الفجائية وانما يجب ان يكون الفعل الخارجي عنيفا ايضا كالسقوط والاصطدام ... الخ فوقوع الحادث يقترن في حالات كثيرة بالعنف الا ان هذا ليس حتميا (٧٥) اذ ان الاصابة يمكن ان تتحقق بدون ان يكون الفعل الخارجي المفاجيء عنيفا كما هو الحال بالنسبة لضربة الشمس التي تصيب العامل نتيجة العمل تحت وهج الشمس الشديد واذا كانت أحكام المحاكم لاتزال تردد شرط العنف ضمن الشروط الواجب توفرها في الفعل حتى يعتبر حادثا فأن مضمون هذه الاحكام يستغني عن شرط العنف ويعتبر الفعل حادثا اذا كان ناشئا عن لدغة حشرة او في اعتبار اشتداد مرض القلب على طيار بسبب وضعه الجالس أثناء الطيران اصابة ناشئة عن حادث عمل (٧٦) .

ولذلك فيكفي لتحقق الاصابة أن تحدث نتيجة واقعة خارجية مباغتة حتى ولو لم تتصف هذه الواقعة بالعنف فكما يعتبر تناثر أشلاء الجسم نتيجة الانفجار او الوفاة نتيجة السقوط اصابة فان تقبيل الممثل لزميله على المسرح حين يكون احدهما مصابا بمرض معد فتنتقل العدوى الى السليم تعتبر اصابة او في اعتبار الالتهاب اصابة اذا نشأ عن برودة الجو او تغير فجائي في درجة الحرارة (٧٧) اذ لا عنف في هذه الافعال وان توافرت فيها صفة المباغتة .

---

(٧٥) جمال الدين زكي ، في ضمان مخاطر المهنة في القانون المصري ، مجلة القانون والاقتصاد السنة ٢٥ ص ١٧ ( ذكرها الدكتور محمد لبيب شنب ، المرجع السابق ص ١٢ ) .

(٧٦) نقض اجتماعي فرنسي ١٩٦٢/٧/١٩ دالوز الاسبوعي ١٩٦٣ قسم الاحكام المختصر ٨ .

(٧٧) نقض مدني فرنسي ١٩٣٣/١٢/٢٠ دالوز ١٩٣٤ ـ ٤٩ احتماعي ٦٠/١١/١٧ مجلة النقض المدني ١٩٦٠/٤/١٠٣٦ .

## المبحث الثـــاني

## شروط اصـــابة العمـــل

يشترط لاعتبار الاصابة اصابة عمل ان تقع ( اثناء العمل او بسببه ) كما تعتبر من قبيـل اصابات العمل ( الاصابة بمرض مهني ) وقد نص القانون العـراقي على تحـديد الامراض المهنية والاعطال العضوية ونسبة العجـز الذي تخلفه كل منها بجـداول ملحقة بالقانون تصدر بقرار من وزير العمـل والشـؤون الاجتماعية بناء على اقتراح مجلس ادارة دائرة الضمان الاجتماعي بعد استطلاع راي وزارة الصحة كما تحدد بالخبرة الطبية في الحـالات غير الملحوظة بالجـداول المذكورة (٧٨) .

ان قانون التأمينات الاجتماعية المصري رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ يشـترط نفس الشروط التي حـددها القانون العـراقي وقد اعتبـر القانون المصري الاصابة الناتجة عن الاجهاد او الارهـاق من العمل اصابة عمل متى توافـرت فيها الشروط والقواعد التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات الاجتماعية بالاتفاق مع وزير الصحـة (٧٩) .

يشترط اذن في الحادث الذي تنشـا عنه الاصابة ان يقع اثناء العمل فاذا لم يقع اثناء العمل فقد يكون العمل هو سبب وقوعه (٨٠) ونوضح فيما يلي كلا من هذين الشرطين : ــ

### ١ ــ وقوع الحادث اثناء العمل :

يعتبر الحادث قد وقع اثناء العمل اذا كان قد وقع اثناء الفترة المحـددة للقيام بالعمل فيكفي اذن مجرد الارتباط الزمني وليس الارتبـــاط السببي بـين الحادث والقيام بالعمل وبالتالي يتحقق الوصف ولو انتفت السببية بين العمل والحادث كما لو اعتدى عامل على زميله بالضرب بسبب خلاف عائلي

(٧٨) المادة الاولى من القانـــون .

(٧٩) المادة (٥) من قانون التأمينات المصري .

(٨٠) م ١ من القانون الكويتي و م ٤ من القانون البحريني و م ٢ من القانون الاردني و م ١ من القانون العماني الا أن هذا القانون اشترط ان تكون بسبب العمل كما اعتبر اصابة عمـل تلك التي تقع بسـبب او اثناء قيام العامل بعمل لدرء خطر او اسعاف او حماية اشخاص معرضين لخطر في العمل او ليحول او ليقلل من ضرر جسـيم لممتلكات صاحب العمل . أما القانون السعودي فيعتبر اصابة عمل كل اصابة تحدث للمؤمن عليه بتأثير العمل او من جـراء ممارسة العمل مهما كان سببها ( م ٢٧ من قانون التأمينـات ) .

او مالـي (٨١) .

يقتضي ان يكون وقوع الحـادث اذن خلال السـاعات المحددة للعمل اي خلال الفترة الواقعة بـين بـدء العمل ونهايته اما اذا كان العامل قد بـدأ في العمل قبل الموعد المحدد لبدايته فقد ذهب القضاء في مصر الى استحقاق العامل للتعويض اذا كان يؤدي العمل في غير الموعد المقرر مادام ذلك لمصلحة صاحب العمل على كل حـال (٨٢) .

كما اعتبر القضاء المذكور اصابة عمل تلك التي لحقت عاملا قبل ان يبدأ بالعمل وفي اللحظـات التي يتسلمه وكذلك اذا وقعت الاصابة بعد انتهاء العمل واثناء قيام العامل بتسليم أدوات العمل التي في عهدته كما ذهب الى اعتبـار اصابة عمل تلك التي لحقت سائق ( ترام ) قبل ان يبدأ عمله وفي الدقائق التي كان يتسلم فيها العمـل (٨٣) .

اما الاصابات التي تقع في اوقات الراحة التي تتخلل اوقات العمل فان القضاء الفـرنسي ذهب الى اعتبارها واقعة اثناء العمل طالما ان العامل لايزال خاضعا لاشراف صاحب العمل في اللحظة التي وقع فيها الحـادث كما هـو الحال بالنسبة للاصابة التي تقع اثناء تناول العامل الطعـام في محل العمل مادام العامل في هذه الحالة لم يخرج عن اشراف صاحب العمل (٨٤) .

ونرى اعتبار هذه الاصابات اصابات عمل حتى في القـانونين العـراقي والمصري على اساس حصولها اثناء العمل طالما ان العامل لم يغادر محل العمل ولم يخرج عن اشراف صاحب العمل ولا يرى جانب من الفقه اي درجة للتفرقة بين وقوع الاصابة في فترات الراحة وبين وقت تسلم العامل للعمل او بعد انتهائه منه واثناء تسليم الادوات التي كانت في عهدته ففي كل هذه الحـالات لا تكون اصابة العمل قد وقعت اثناء اداء العمل فعلا ولكنها مع ذلك تعتبر قد وقعت اثناء العمل بالمعنى الواسع لهذه الفكـرة .

فالقانون عندما يغطي اصابات الطـريق فيكون شموله للاصابات التي تقع في مكان العمل وفي فتـرات الراحة اولى (٨٥) .

لا يكفي لاعتبار الاصابة قد حصلت اثناء العمل ان تقع خـلال مواعيـد العمل الرسمية بل يجب أن يثبت ان العامل كان يقوم بعمل لحساب صـاحب

(٨١) مصطفى الجمال وحمدي عبد الرحمـن ، المرجع السابق ص ١٨٧ .

(٨٢) كامل محمد بدوي ، المرجع السابق ص ٣٤٧ .

(٨٣) استئناف مختلط في ١٩٤٢/٦/١٠ مجموعة ٥٤ — ٢٣٧ ( اوردها محمد حلمي مراد ، المرجع السابق ، ص ٧٨٤ ) .

(٨٤) نقض اجتماعي فرنسي ٢٢ آب ١٩٦٦ دالوز ١٩٦٦ ص ٤١٥ .

(٨٥) الدكتور مصطفى الجمال وحمدي عبد الرحمـن ، المرجع السابق ص ١١٨ .

العمل عندما اصيب وعلى ذلك اذا اضرب بعض العمال عن العمل فتوجه احدهم الى مكان العمل في مواعيد العمل الرسمية لا لاداء عمله بل لمقابلة صاحب العمل فأن الاصابة التي تحدث لذلك العامل خلال وجوده في مكان العمل لا تعتبر حاصلة اثناء العمل ولكن نظرا لان وجود العامل في مكان العمل خلال مواعيد العمل الرسمية يكون في اغلب الحالات بقصد القيام بالعمل فأن وقوع الاصابة في ذلك المكان وخلال هذه المواعيد يقيم قرينة على أن الحادث وقع أثناء العمل . ويذهب الفقه والقضاء الى أن فترة العمل تبدأ عندما يضع العامل نفسه تحت تصرف صاحب العمل في المكان والزمان المحددين ويتحدد ذلك عملا بالدخول الى باب محل العمل وينتهي بالخروج منه (٨٦) .

ان الاصابة التي تقع للعامل وهو يؤدي عمله تعتبر واقعة أثناء العمل ولو لم يكن وقوعها بسبب العمل وعلى ذلك لو اعتدى عامل على عامل اخر اثناء تأدية عمله لسبب شخصي لا علاقة له بالعمل فان الاصابة الناشئة عن ذلك تعتبر واقعة اثناء العمل كما سبق أن اوضحنا ذلك .

ه بالنسبة لبعض فئات العمال لا يكون هناك مكان معين للقيام بالعمل وقد يقتضي القيام بالعمل ان يتنقل العامل بين اكثر من مكان كما هو الحال بالنسبة للممثلين التجاريين حيث لا يتحدد عمل هؤلاء بمكان ثابت ولذلك اذا اصيب احدهم اثناء تنقله وتجواله فان اصابته تعتبر واقعة اثناء العمل أيا كان المكان الذي وقعت فيه .

قد تقتضي طبيعة العمل استمرار اقامة العامل ليلا ونهارا في مقر العمل كالحارس والخادم والراي الراجح هو اعتبار الاصابة التي تقع للعامل اصابة عمل في أي وقت تقع حتى ولو كان العامل نائما اثناء وقوعها فالحارس يؤدي عمله بأستمرار ويكون دائما على استعداد لليقظة وفقا لمقتضيات طبيعة العمل . غير ان مجرد الاقامة في مقر العمل لا تكفي اذا لم تكن طبيعة العمل تقتضيها فالعبرة هي بالاقامة في الوقت الذي تقتضيه القيام بمهام العمل كما لا يكفي اقامة العامل المستمرة في مكان ملحق بالعمل .

في حالة وقوع الاصابة اثناء العمل فانها تعتبر اصابة عمل أيا كان سببا اذ قد يكون سببها قوة قاهرة ولا يرجع الى ظروف العمل او نتيجة اعتداء شخص ثالث ففي كل هذه الحالات تعتبر الاصابة اصابة عمل (٨٧) .

(٨٦) نفس المرجع السابق .

(٨٧) الغرف المجتمعة في محكمة النقض الفرنسية في ٨ كانون الثاني ١٩٢٨ دالوز - ١ - ص ٥٧ ، انظر كذلك محكمة العمل العليا ٤٢ / عليا ثالثة / ١٩٧١ في ١٩٧١/١١/١٠ حيث ان تسبب شخص ثالث بالحادثة وكون القضية معروضة امام محكمة الجزاء لم يمنع من تقرير المحكمة ( محكمة عمل محافظة بابل ) بأن الاصابة اصابة عمل ولا داعي لانتظار حكم الجزاء او ادخال الشخص الثالث طرفا في الدعوى امام محكمة العمل ( راجع للمرحوم الدكتور عزيز ابراهيم ، شرح قانون الضمان الاجتماعي العراقي الطبعة الاولى ١٩٧٦ بغداد ص ٩٢ ) .

بالنسبة للعامل الذي يوفد في مهمة تتعلق بالعمل يثور التساؤل حول الاصابة التي تقع له هل تعتبر حاصلة اثناء العمل بصرف النظر عما اذا كان العامل وقت وقوعها يقوم فعلا بعمل من الاعمال الداخلة في مهمته ام لا ؟

ان العامل في هذه الحالة لا يقضي كل لحظة من وقت ذهابه الى حين عودته في العمل لحساب صاحب العمل فهو يعمل خلال اليوم لحساب صاحب العمل أي ينفذ المهمة التي اوفد من اجلها ويكف عن العمل للراحة والنوم والترفيه قسما اخر .

ويتجه القضاء الفرنسي حديثا الى اعتبار الاصابة اثناء العمل سواء كان العامل وقت حدوثها يعمل فعلا ام لا مادام لم ينته بعد من المهمة التي سافر من اجل القيام بها ويبرر ذلك بصعوبة تحديد الوقت الذي يعمل فيه والوقت الذي يكف فيه عن العمل ولذلك تعتبر الاصابة قد وقعت اثناء العمل في اي وقت تقع خلال المدة التي تبدا من وقت خروج العامل في المهمة الى حين عودته منها .

وقد قضى بان الحادث الذي يقع لاحد افراد طاقم طائرة اثناء السباحة على الشاطىء القريب من الفندق الذي انزلتهم فيه شركة الطيران خلال رحلتهم الجوية واقعا اثناء العمل (٨٨) .

وقد ذهب القضاء في مصر الى عدم اعتبار وفاة المؤمن عليه اثناء فترة راحته اصابة عمل خاصة في حالة الانتداب لان الانتداب ليس من طبيعته أن يجعل المنتدب في فترة عمل دائمة .

« وبتطبيق ذلك على واقعات الدعوى يتضح ان الاصابة التي ادت الوفاة ليست اصابة عمل وذلك انه يشترط لاعتبارها كذلك توافر شرطين اولهما : أن تقع الاصابة اثناء العمل وثانيهما : قيام رابطة السببية بين العمل وتلك الاصابة . وكلا الشرطين غير متوافر بالنسبة لهذه الاصابة اذ أن المتوفى وقت الحادث الذي ادى الى وفاته لم يكن يؤدي عملا بل كان في فترة راحة خارج نطاق العمل وبعد تأديته ولا يعني انه كان في فترة عمل خلال فترة انتدابه في تلك الفترة ايا كان الوقت الذي حدثت فيه الاصابة ذلك ان العمل او الانتداب

---

(٨٨) استئناف باريس ١٩٦٧/٢/٤ دالوز ١٩٦٧ ـ ٢٢٢ وانظر كذلك حكم المحكمة ذاتها في ٢٨ اذار ١٩٦٦ قسم الاحكام المختصرة ص ٤ ونقض اجتماعي ١٩٦٦/٦/٩ دالوز ١٩٦٦ ص ٦١٧ . ويفرق القضاء المذكور في قرارات سابقة بين ما اذا كانت الاصابة قد وقعت اثناء المهمة اي في وقت كان يتصرف فيه العامل لمصلحة المشروع منفذا تعليمات صاحب العمل او انها حدثت في وقت كان العامل يتصرف فيه لمصلحته الشخصية حيث اعتبر الاصابة في الحالة الاولى اصابة عمل اما في الحالة الثانية وهو يتصرف لمصلحته الشخصية وخارج نطاق مهمته فلم يعتبر الاصابة اصابة عمل ( انظر وهران ٢٩ حزيران ١٩٦٠ دالوز ١٩٦٠ موجز رقم ١٣٢ ) .

ليس من طبيعته ان يجعل المنتدب في فترة راحة لم يكن يؤدي فيها عمل وقت الحادث كما أن الوفاة ايضا لم تحدث بسبب العمل بل حدثت بسبب لا صلة له بالعمل المسند اليه كما لم يثبت أن اللوكاندة التي بات فيها والتي انهالت على روادها قادت الى وفاته ـ لم تحدد من قبل رب العمل للمبيت فيها او أن لها صلة بالعمل الذي كان يؤديه ... » (٨٩) .

**٢ ـ وقوع الحادث بسبب العمل : ـ**

يشترط لاعتبار الاصابة اصابة عمل ان تقع بسبب العمل والمقصود بذلك الحوادث التي تربطها بالعمل رابطة سببية ولو انها وقعت في غير مكان العمل او زمانه اذ يقتضي اثبات الارتباط بين العمل والحادث أي اثبات لولا العمل لما وقع الحادث (٩٠) . ومن هذا القبيل ان يعتدي أحد العمال على عامل اخر بسبب رفضه الاشتراك في احتجاج او كما اذا وقع الحادث بسبب خلافات نقابية بين العمال وبعضهم ففي هاتين الحالتين ما كان الحادث ليقع الا بسبب العمل. أما الحادث الذي يقع خارج نطاق العمل مكانا وزمانا دون ان تربطه بالعمل اية علاقة فانه يعد حادثا عاديا كالاصابة في حادث سيارة اثناء قضاء الاجازة الاسبوعية .

لا يشترط اذن ان يكون الحادث ناشئا عن العمل بالذات أي عن مادية العمل لانه في هذه الحالة يكون أساس التعويض مبنيا على مخاطر المهنة وهذا لا يتفق مع قصد المشرع في ايراده نصا عاما يكفي لتطبيقه ان يقع الحادث بسبب العمل ولو بطريقة غير مباشرة مادامت العلاقة قائمة بين العمل وبين الاصابة وان الاصابة ما كان يمكن ان تقع لولا العمل فالعبرة في تحقق علاقة السببية بين الاصابة والعمل هي بمقدار ما تتوقف الاصابة في حدوثها على العمل فتعتبر علاقة السببية متوفرة بين العمل والاصابة اذا اسهم العمل في حدوث الاصابة دون الالتفات الى اسهام عوامل اخرى فالعامل المريض الذي أصيب بحادث بسبب العمل لا يؤدي اعتياديا الى الوفاة واشتراك مرضه مع هذا الحادث في حصول الوفاة فان ذلك يعتبر اصابة عمل لانه لولا وقوع الحادث لما حصلت الوفاة وقد اخذ قضاء العمل ( بالسبب المحتمل الوحيد ) المؤدي الى الوفاة طالما لم يظهر فعل أي عامل اخر من الناحية الطبية (٩١) .

تعتبر الاصابة قد وقعت بسبب العمل اذا كانت ناشئة عن مادية العمل وهي الالات والمكائن او القوى المحركة لها وهنا تكون السببية مباشرة ومثال على

(٨٩) بور سعيد الابتدائية ، ٥٢ و ٥٨ / ١٩٦٤ جلسة ١٩٦٥/١/٢٨ .

(٩٠) مصطفى الجمال وحمدي عبد الرحمن ، المرجع السابق ص ١٨٦ .

(٩١) قرار محكمة العمل العليا ٣٤/عليا ثالثة/٧١ .

ذلك : عامل تقطع اصبعه بالماكينة اثناء اشتغالها (٩٢) او قد تكون السببية غير مباشرة كما سبق ان اوضحنا اما اذا كانت الاصابة قد وقعت لا بسبب العمل ولكن بمناسبة العمل فان هذا لا يكفي لاعتبار الاصابة التي تقع اصابة عمل بموجب القانون العراقي وكذلك المصري كما هو الحال بالنسبة لعامل يوفد الى مدينة اخرى فينتهز فرصة وجوده فيها لمشاهدة معرض فتحدث الاصابة له . في هذه الحالة يكون العمل قد سهل وقوع الاصابة وتعتبر الاصابة قد وقعت بمناسبة العمل الا انه لا توجد علاقة سببية بينها وبين العمل ولذلك فلا تعتبر الاصابة في هذه الحالة اصابة عمل (٩٣) .

لقد نص القانون الفرنسي على اعتبار الاصابة اصابة عمل اذا وقعت « بفعل العمل او بمناسبته » وقد وضع القضاء الفرنسي قرينة على أساس ان « كل اصابة تلحق العامل خلال ساعات العمل وفي محله تعتبر قد حصلت بمناسبة العمل » .

كما وضع القضاء المذكور قرينة تتعلق بوقت العمل حيث يعتبر العامل بمقتضاها خلال ساعات العمل متى ما كان تحت سلطة صاحب العمل واشرافه حيث تنتهي هذه السلطة عند خروجه من محل العمل (٩٤) وتطبيقا لذلك فان الاصابة التي تقع للعامل في مكان العمل ولكن قبل بدء العمل او بعد الانتهاء منه او في خلال فترات الراحة اليومية تعتبر حاصلة بمناسبة العمل بشرط بقاء العامل في مكان العمل وعدم مغادرته لان مكان العمل ومن فيه يخضع لاشراف ورقابة صاحب العمل (٩٥) ففي بعض الاعمال لا يترك العمال مكان العمل مباشرة بعد الانتهاء من العمل بل يمكثون فترة من الوقت بعد انتهاء العمل وذلك للتهيئة لعمل اليوم التالي غالبا تحت نظر صاحب العمل ولذلك يرى الفقه الفرنسي اعتبار ما يحدث من اصابات عند القيام بهذه الاعمال بأنها قد حصلت بمناسبة العمل . ان جميع الاصابات التي تقع خلال الفترة التي تمضي بين دخول العامل الى محل العمل وخروجه منه سواء أكان يقوم بالعمل فعلا ام يتأهب له ام يستعد للفراغ منه كغسل يده او خلع ملابسه تعتبر قد حصلت بمناسبة العمل .

لم يعتبر القضاء الفرنسي اصابة عمل تلك التي لحقت عاملا في رحلة عمل لمصلحة شركته بعد وجبة العشاء حيث كان قد اوقف كل نشاط يتعلق

(٩٢) جيرارد ليون كان ، قانون العمل والضمان الاجتماعي باريس ١٩٥٥ ص ٣٣٤ ، انظر كذلك موران ، مفهوم اصابة العمل واثباتها رسالة دكتوراه باريس ١٩١١ ص ٢٢ .

(٩٣) سمير تناغو : نظام التأمينات الاجتماعية ، سنة الطبع بلا ، ص ٢١٩ ٢٢٠

(٩٤) نقض اجتماعي فرنسي ٩ تشرين الثاني ١٩٦٠ دالوز ١٩٦١ ص ٦٩/انظر ساشيه ، المرجع السابق ص ٢٠٠ .

(٩٥) ديبيرو ، المرجع السابق ص ٢٩٣ .

بالعمل (٩٦) وكذلك الاصابة التي لحقت فنان مسرحي بعد عودته الى غرفته بعد تقديم العرض المطلوب منه حيث كان عند وقوع الاصابة متوقفا عن كل نشاط يتعلق بالعمل وكان يتمتع بكامل حريته (٩٧) .

أما المقصود بمحل العمل فقد اعتبر القضاء الفرنسي العامل في محل العمل اينما كان مادام ذلك بأمر صاحب العمل (٩٨) .

**الاصابة نتيجة الاجهاد والارهاق من العمل في القانون المصري :**

تعتبر الاصابة الناتجة عن الاجهاد او الارهاق من العمل اصابة عمل متى توافرت فيها الشروط والقواعد التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات بالاتفاق مع وزير الصحة (٩٩) .

وقد صدر القرار الوزاري رقم ٢٣٩ لسنة ١٩٧٧ في شأن شروط وقواعد اعتبار الاصابة الناتجة عن الاجهاد والارهاق اصابة عمل وهذه الشروط هي :

١ ـ الا يكون المؤمن عليه قد بلغ سن الستين : لقد ذهب رأي الى القول بأن « اشتراط الا يكون المؤمن عليه قد بلغ سن الستين شرط يتفق وطبيعة الامور ذلك أن الحالات المرضية التي تظهر على من بلغ سن الستين انما تكون في الواقع امراض شيخوخة وليس نتيجة الاجهاد او الارهاق » (١٠٠) .

٢ ـ أن يكون الاجهاد او الارهاق ناتجا عن بذل مجهود اضافي يفوق المجهود العادي للمؤمن عليه سواء بذل هذا المجهود في وقت العمل الاصلي او في غيره .

ان العبرة في تقدير المجهود الاضافي تكون بالقياس الى المجهود العادي للمؤمن عليه فيعتبر المجهود اضافيا طالما كان يفوق المجهود المعتاد للمؤمن عليه حتى ولو كان المجهود الاضافي يعادل او يقل عن المجهود المبذول من زميل اخر يقوم بنفس العمل . فالمعيار هنا هو معيار شخصي (١٠١) . حيث يعتد فيه بالظروف الجسمانية والصحية للمؤمن عليه .

(٩٦) نقض اجتماعي فرنسي ١٥ تشرين الاول ١٩٥٩ دالوز ١٩٦٠ موجز رقم ٨ .

(٩٧) باريس ٢٤ شباط ١٩٦١ دالوز موجز رقم ٤٠ .

(٩٨) نقض اجتماعي فرنسي ٢ تشرين الثاني ١٩٦٠ دالوز ١٩٦١ ص ٦٩ .

(٩٩) م٥/هـ من القانون .

(١٠٠) احمد لطفي عبد الرحمن ، شروط اعتبار الاصابة الناتجة عن الاجهاد او الارهاق من العمل اصابة عمل مجلة التأمينات الاجتماعية السنة الاولى العدد الاول نيسان ١٩٨٣ ص ٥ .

(١٠١) د. احمد حسن البرعي ، المرجع السابق ص ٩٨٥ .

٣ ـ ان يكون المجهود الاضافي ناتجا عن تكليف المؤمن عليه بانجاز عمل معين في وقت محدد يقل عن الوقت اللازم عادة لانجاز هذا العمل او تكليفه بانجاز عمل معين في وقت محدد بالاضافة الى عمله الاصلي .
ولا يهم هنا طبيعة المجهود المبذول فقد يكون ذهنيا او عضليا وانما يستوي أن يبذل في مكان اخر .

٤ ـ أن تقرر الجهة المختصة بالعلاج ان هناك ارتباط مباشر بين حالة الاجهاد او الارهاق من العمل والحالة المرضية اي أن تكون هناك علاقة سببية وذلك بأن يكون الارهاق او الاجهاد هو السبب المباشر في حدوث الاصابة .
ويلاحظ انه لا يشترط عنصر المفاجأة بل يحدث الاجهاد او الارهاق على طول فترة زمنية قد تطول وقد تقصر وبحيث تؤدي في نهاية هذه الفترة الى اصابة العامل .

٥ ـ أن تكون الحالة الناجمة عن الاجهاد او الارهاق كافية لوقوع الحالة المرضية .

٦ ـ أن ينتج عن الاجهاد او الارهاق في العمل اصابة المؤمن عليه باحد الامراض التالية : ـ
ا ـ نزيف المخ او انسداد شرايين المخ متى ثبت ذلك بوجود علامات اكلينيكية واضحة .
ب ـ الانسداد بالشرايين التاجية للقلب متى ثبت ذلك بصفة عامة .

## اصابة الطريق : ـ

حسب احكام القانون العراقي تعتبر بحكم اصابة العمل « الحادث الذي يقع » للعامل المضمون اثناء ذهابه المباشر الى العمل او اثناء عودته المباشرة منه » (١٠٢) .

ان اصابة الطريق هي الاصابة التي تقع للعامل المضمون اثناء ذهابه المباشر الى العمل او اثناء عودته المباشرة من العمل بينما ورد تحديد مفهوم حادث الطريق الذي تنشأ عنه الاصابة في قانون الضمان الاجتماعي رقم ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ الملغي كما يلي : ( اذا تعرض الشخص المضمون لحادث اثناء ذهابه الى محل عمله او اثناء عودته منه اعتبر ذلك الحادث كاصابة عمل لاغراض هذا القانون وبشرط ان يسلك طريقا مباشرا في الذهاب دون توقف لسبب تفرضه المصلحة الشخصية ) (١٠٣) .

اما قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٩ الملغي فقد ورد فيه تحديد مفهوم اصابة الطريق بشكل يختلف عن مفهومه في القانون

(١٠٢) المادة الاولى من القانون النافذ .
(١٠٣) المادة الاولى من القانون رقم ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ الملغي .

رقم ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ وذلك على الشكل التالي :

( اذا تعـرض الشخص المضمون لحادث اثناء ذهابه الى محل عمله او اثناء عودته منه اعتبر الحادث كأصابة عمل لاغراض هذا القانون وبشرط ان يسلك طريقا مباشرا في الذهاب والاياب دون توقف او تخلف او انحراف عـن الطـريق الطبيعي) (١٠٤) .

ان اصابة الطـريق هي الاصابة التي تقع اثناء ذهاب العامل المباشر الى العمل او اثناء عودته المبـاشرة منه اي في وقت لا يكون فيه العـامل تحـت اشراف ورقابة صاحب العمل وهذا ما يميز اصابات الطـريق عن الاصابات التي تقع اثناء العمل او بسببه فاصابات العمل تقع والعامل تحت سلطة واشراف صاحب العمــل اما اصابات الطـريق فالحماية بالنسـبة لها تبدأ حيث تنتهي سلطة صاحب العمل وتنتهي حيث تبدا هذه السلطة (١٠٥) .

**شروط اصـابة الطريــق : ـ**

١ ـ يجب أن تكون الاصابة راجعة الى حادث حيث يتحدد معنـاه بذات المعنى الذي يتحدد به المقصود بالحادث في مجال حوادث العمل والـذي سبق ان اوضحناه . اما اذا كان الضرر الذي يصيب العامل اثناء ذهابـه المبـاشر او عودتـه المبـاشرة ليس ضررا جسمانيا بل ضرر يلحقه في مالـه فلا يدخل هذا في مجال اصابات الطـريق وكذلك اذا ثبت بأن العامل توفى بالسكتة القلبيـة قبل سقوطه ولم تكـن الوفاة نتيجة حادث (١٠٦) .

يشترط اذن في الاصابة ان تكون ناشئة عن حادث طريق ايا كان السبب الذي ادى اليها فقد يكون سببها قوة قاهـرة او راجعة الى خطأ الغير او خطأ العـامل نفسـه . . . الخ .

٢ ـ وقوع الاصابة اثناء الذهاب المباشر الى العمــل او اثناء العـودة المباشرة منه :

يكفي ان يغـادر العامل المكان الذي يوجد فيه للذهاب الى العمل او العـودة منه حيث تعتبر اصابة طريق الاصابة التي تقع له في اول خطـوة يخطوها في الطريق الاعتيادي الذي يسلكه الشـخص المعتاد في الظـروف الاعتيادية (١٠٧) حيث يبدأ طريـق العمل عندما يترك العامل المكان الذي يوجد فيــه متوجها الى العمل او عندما يغادر مكان العمل متوجها الى المكان الـذي

(١٠٤) المادة الاولى من القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٩ الملغي .

(١٠٥) الدكتور محمد لبيب شنب ، المرجع الســابق ص ٣١ .

(١٠٦) نقض اجتماعي فرنسي ١٩٥٧/٦/٢١ مجلة احكام النقض المدني ١٩٥٧ ـ ٤ رقم ٧٥٧ .

(١٠٧) الدكتور عدنان العـابد ، شروط تعـويض اصابة العمل في القانون المقارن بحث منشور في مجلة القانون المقارن العددان الثامن والتاسع بغداد ١٩٧٨ ص ٧٨ .

بقصده فلكي نكون بصدد حادث طريـق يجب أن يقع الحادث اثناء اجتياز العامل للطريـق المؤدي من المكان الذي غادره الى مكان العمل او الاتي من مكان العمل الى المكان الذي يقصده ويبدأ الطريـق عادة من باب منزل العامل فاذا كان منزل العامل شقة في بناية فان الطريق يبدأ بمجرد اجتياز العامل باب الشقة فالاصابة التي تقع للعامل في داخل الشقة لا تعتبر اصابة طريق ولكن بمجرد اجتياز العامل لباب الشقة يعتبر على طريق العمل ولو كان لايزال داخل البناية فالاصابة التي تقع له أثناء نزوله على الدرج او وجوده بالمصعد تعتبر اصابة طريـق (١٠٨) حيث أن القانون قد قرر الحماية للعامل حينما تكون النية في الذهاب الى العمل متحققة لديه وتدور هذه الحماية وجودا وعدما مع هذه النية . لا يكفي ان تقع الاصابة خلال اجتياز العامل للطريق بين المكان الذي يوجد فيه ومكان العمل بل يجب أن يكون غرض العامل هو اما الذهاب الى مكان العمل او العودة الى المكان الذي يقصده وعلى ذلك فالاصابة التي تقع للعامل في يوم الاستراحة الاسبوعية ( حيث لا يوجد عمل في المشروع ) لا تعتبر اصابة طريـق ولو وقعت اثناء وجود العامل على الطريق المؤدي من المكان الذي يوجد فيه الى محل العمل وذلك لانه لا يمكن ان يكون الغرض من احتياز العامل لهذا الطريق هو الذهاب الى العمل او العودة منه بعد أداء العمل لانه لا يوجد عمل في ذلك اليوم وقد قضى في فرنسا تطبيقا لذلك بأن الحادث الذي يقع للعامل في يوم راحته الاسبوعية اثناء ذهابه من منزله الى المنشأة التي يعمل فيها لشراء كمية من الفحم الذي تبيعه المنشأة لعمالها بسعر مخفض لا يعتبر حادث طريـق (١٠٩) .

## المقصود بالطريـق الطبيعي : ـ

لا صعوبة في تحديد المقصود بالطريق الطبيعي اذا لم يكن هناك سوى طريق واحد الى مكان العمل ففي هذهالحالة يجب على العامل سلوك هذا الطريق في ذهابه لمباشرة عمله وعودته منه ويعتبر هذا الطريق طبيعيا مهما كان طوله ومهما كانت الاخطار اللازمة له .

(١٠٨) نقض اجتماعي فرنسي ١٩٥٢/٥/٨ دالوز ١٩٥٢ ـ ١٩٤١ وفي ١٩٥٤/١١/٥ دالوز ١٩٥٥ قسم المختصرات ٥٧ وفي ١٩٥٤/١١/٢٦ دالوز ١٩٥٥ ، ٢١ .

(١٠٩) نقض اجتماعي فرنسي في ١٩٥٣/١١/٢٠ مجلة القانون الاجتماعي ١٩٥٤ ـ ٤٤٨ .

الا ان المسألة تدق في حالة وجود عدة طرق تؤدي الى مكان العمل او العودة منه ، ان الذهاب المباشر والعودة المباشرة يقصد بهما ان يسلك العامل الطريق الاعتيادي الذي يسلكه الشخص المعتاد في الظروف الاعتيادية . اي الطريق الطبيعي الذي يسلكه الشخص المعتاد لو وجد في الظروف نفسها التي كان فيها العامل المصاب حيث يقتضي الاخذ في تحديد فكرة الطريق الطبيعي بمعيار موضوعي لا بمعيار شخصي والطريق الطبيعي بهذا المعنى هو أسهل الطرق واقربها واقلها خطرا (١١٠) فاذا كانت الطرق كلها طبيعية بحسب هذا المعيار فان للعامل الحرية في اختيار اي طريق منها ويعتبر سلوكه لهذا الطريق سلوكا للطريق الطبيعي وللعامل ان يغير هذا الطريق ويستبدله بطريق اخر في اي وقت ولا يكون لهذا الاستبدال اي تأثير على الصفة الطبيعية للطريق الذي اختاره طالما ان هذا الطريق الجديد يعتبر ايضا طريقا طبيعيا (١١١). فاذا اعتاد العامل سلوك طريق معين للذهاب لمباشرة عمله . والعودة منه فلا يعتبر هذا الطريق طبيعيا لمجرد هذا الاعتياد فاذا ما غير العامل هذا الطريق وسلك طريقا اخر لم يسلكه من قبل فلا يعتبر بالضرورة قد انحرف عن الطريق الطبيعي طالما كانت هناك عدة طرق للذهاب والعودة وكلها تعتبر طبيعية كما سبق أن اوضحنا ذلك . وقد قضت محكمة النقض الفرنسية انه لا يوجد طريق اجباري وان الطريق غير المعتاد يعتبر طريقا يغطيه الضمان الاجتماعي كالطريق المعتاد طالما كان طريقا طبيعيا ومباشرا بذات درجة الطريق العادي (١١٢) فلا يعتبر انحرافا عن الطريق الطبيعي أن يختار العامل طريقا غير ذلك الذي اعتاد اتباعه طالما لم يفرض عليه اتباع طريق محدد وطالما كان الطريق الذي وقعت فيه الاصابة طبيعيا ومباشرا كالطريق المعتاد اذا ما تحدد الطريق الطبيعي فان للعامل فيه حرية الحركة وبالتالي فليس هناك ما يلزم العامل باتباع جانب معين من الطريق كالجانب الايمن مثلا كما لا يقيد بواسطة النقل او وسيلة المواصلات للذهاب الى العمل او العودة منه وبالتالي فللعامل ان يختار الوسيلة التي تناسبه كما يشاء : سيارته الخاصة ، سيرا على الاقدام، باص لنقل الركاب ... الخ .

في حالة وجود عائق لسلوك الطريق الطبيعي فان الظروف في هذه الحالة تعتبر غير اعتيادية ولكن اذا لم يوجد عائق ومع ذلك فان العامل اختار

---

(١١٠) محمد لبيب شنب ، مدى تغطية تأمين اصابات العمل لحوادث الطريق ، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية ١٩٦٩ ص ٦٨٣ .

(١١١) نقض اجتماعي فرنسي ٥ تشرين الثاني ١٩٥٤ دالوز ١٩٥٥ – ٨٣ .

(١١٢) مصطفى الجمال وحمدي عبد الرحمن ، المرجع السابق ص ١٩٦ .

طريقا يتميز بالصعوبة والخطورة وترك طرقا اخرى تتميز باليسر والسهولة فانه لا يكون قد اختاز الطريق الطبيعي ومثال ذلك ان يوجد جسر نهري يسلكه العمال عادة للوصول الى محل العمل الا ان احد العمال يعبر النهر سباحة فيؤدي الى غرقه (١١٣) .

وكذلك اختيار العامل طريقا اكثر خطورة بسبب استعجاله في الوصول الى العمل في الميعاد المناسب يعتبر قد خرج عن الطريق الطبيعي .

## الوقت الطبيعي للطريق : ـ

لا يكفي ان تقع الاصابة في الطريق الطبيعي للذهاب والعودة بل يقتضي ان تقع خلال الوقت الطبيعي للطريق اي خلال الوقت الذي يفترض ان العامل يذهب اثناءه الى عمله او يعود منه . ان القانونين العراقي والمصري قد اخذا بالاعتبار الزمني وحده وهو وقوع الاصابة اثناء الذهاب المباشر او العودة المباشرة وعلى هذا الاساس فكل اصابة تقع للعامل خلال الفترة التي يذهب فيها العامل الى عمله او يعود فيها من عمله تعتبر اصابة طريق وهذه الفترة تسمى ( الوقت الطبيعي للطريق ) اما الاصابة التي تقع قبل بدء العمل بوقت طويل لا يحتاجه الشخص المعتاد للوصول الى محل العمل او بعد انتهائه بوقت طويل بحيث يكون الشخص المعتاد قد وصل فعلا الى المكان الذي يقصده بعد انتهاء عمله فنرى ان الاصابة التي تقع للعامل في هذه الحالات لا تعتبر اصابة طريق لانها تكون قد وقعت في غير الوقت الطبيعي للطريق كما هو الحال بالنسبة لعامل يخرج من داره في الساعة الثامنة صباحا لقضاء بعض الاشغال الخاصة والذهاب بعد ذلك لمشاهدة فلم في احدى دور السينما وبعد ذلك يذهب الى عمله الذي يبدأ في الساعة الثانية بعد الظهر فلا تعتبر اصابة طريق الاصابة التي تقع له داخل السينما .

ان الوقت الطبيعي للطريق هو الوقت الذي يسبق بدء العمل ويعقب نهايته بالدرجة التي تسمح للعامل بالذهاب الى عمله او عودته منه .

ويلاحظ ان القرينة المتعلقة بذلك ليست قاطعة اذ يجوز للعامل ان يغادر منزله في الصباح قبل بدء العمل بوقت طويل ويكون السبب في ذلك هو عدم اطمئنانه الى واسطة النقل التي يستعملها ( كالدراجة النارية ) او يكون قد غادر عمله قبل انتهاء الوقت المقرر للعمل بسبب ذهابه لمراجعة طبيب باذن من صاحب العمل .

---

(١١٣) محمد لبيب شنب ، المرجع السابق ص ٦٨٠ . ولقد اعتبر القضاء في مصر طرقا غير طبيعية طريق مغلق محظور المرور فيه من أجل الاصلاح ، طريق عام غير ممهد لا يصلح للمرور فيه بالدراجة فقطعه العامل رغم ذلك بدراجته مما سبب الاصابة ( احمد حسن البرعي ، المرجع السابق ص ٩٩٧ ) .

يقتضي ان يكون حساب وقت الذهاب او العودة بقدر كاف من المرونة حتى يتطابق مع الظروف الواقعية ولا يصبح مقياسا نظريا يضر بمصلحة العامل ولذلك فقد قضى بانه اذا كان العامل قد تعود انتظار احد زملائه الذي ينتهي عمله بعد فترة لكي يصطحبه في سيارته لان طريقهما واحد حيث اعتبرت محكمة النقض الفرنسية أن فترة العودة لم تبدأ بالنسبة لهما الا من وقت تركهما لمقر العمل سوية (١١٤) .

لقد حددت القوانين العراقي والمصري والاردني والبحريني (١١٥) طريق العمل بمعيار زماني فقط اذ يشترط ان تقع الاصابة في الطريق الذي يسلكه العامل أثناء ذهابه المباشر الى العمل او اثناء عودته المباشرة منه فلم تضع القوانين المذكورة اي قيد يتعلق بالمكان الذي يذهب اليه العامل بعد انتهاء عمله او يأتي منه الى محل العمل فلا يشترط ان يكون المكان الذي يذهب اليه العامل بعد انتهاء عمله او يأتي منه الى مقر عمله هو مسكنه الاصلي او مسكن ثانوي يتميز بالاستقرار ( كفندق مثلا ) او اي مكان يتردد عليه العامل لاسباب عائلية بصورة منتظمة او المطعم الذي يتناول فيه العامل طعامه فلو ترك العامل مكان عمله وقصد بيت صديق له ملبيا دعوة من هذا الاخير لحضور حفلة بمناسبة اجتماعية وقضى ليلته في بيت هذا الصديق وفي الصباح غادر المكان للذهاب الى عمله فأن الاصابة التي تقع له اثناء ذهابه المباشر تعتبر اصابة طريق مادامت قد وقعت خلال الفترة الزمنية التي يكون فيها العامل متجها الى العمل .

لقد اشترط القانون الذهاب المباشر والعودة المباشرة والمقصود بالمباشرية هنا ان يتم الذهاب أو العودة دون توقف او تخلف او انحراف (١١٦) ويقصد بالتوقف أن يتوقف العامل عن السير في طريق العمل لاي سبب كمحادثة صديق أما التخلف في الطريق فهو أن يدخل العامل في اي مكان يقع على نفس الطريق كأن يدخل الى مخزن تجاري لشراء بعض الحاجات أما الانحراف عن الطريق فهو أن يترك العامل الطريق الطبيعي ليسلك طريقا اخر لا يعتبر طريقا طبيعيا

(١١٤) الدكتور مصطفى الجمال وحمدي عبد الرحمن ، المرجع السابق ص ١٦٨ .

(١١٥) م ١ من العراقي و م ٢ من الاردني و م ٤ من البحريني و م ٥ من المصري [illegible] القانون السعودي ان تحدث الاصابة اثناء طريقه من مسكنه الى عمله [illegible] قد حدد طريق العمل بمعيار زماني ومكاني ( م ٢٧ ) .

(١١٦) لم تعتبر محكمة العمل العليا اصابة طريق : تعرض عاملة للاصابة [illegible] عودتها الى مسكنها بعد حضورها حفلة بعد مغادرتها لعملها حيث أن الحادث الذي تعرضت له المستأنفة لم يقع اثناء ذهابها المباشر الى العمل او عودتها المباشرة منه لان حضور المستأنفة الحفلة المقامة بعد انتهاء العمل قد قطع المباشرية التي اشترطها المشرع ، انظر قرار محكمة العمل العليا رقم ٨٠٤/ثانية ١٩٧٩ المؤرخ في ١٩٧٩/٥/٧ .

للذهاب الى العمل او العودة منه الا انه اذا كان التوقف او التخلف او الانحراف لسبب مشروع فان ذلك لا يؤدي الى حرمان العامل من الحماية المقررة .

وقد ذهبت محكمة عمل محافظة بغداد الى اعتبار الاصابة التي وقعت للعامل في القضية التاليـة اصابة طريق : ـ

ان العامل ( س ) كان قد ارتدى بدلة عمله وخرج من داره في قرية الطعمة متوجها الى مقر عمله في شركة الزيوت النباتية التي تقع على الجـانب الاخر من نهر دجلة بالنسبة لمحل سكناه عن طريق قرية كرادة الموجودة فيها العبـارة النهرية التي تنقله الى الجـانب الاخر من نهر دجلة الى قرية سعيدة التـي تتجمع فيها سيارات نقل العمال الى شركة الزيوت النباتية الا ان العامل بعد ان حضر الى منطقـة وقوف العبارة فقد وجدها في الجانب الاخـر من نهـر دجلة واضطـر الى انتظارها حيث عاد الى مكان اشتغال والده الذي يقع في الطريق الذي يسلكه العامل المذكور اثناء ذهابه الى العمل وعودته منه وانه عند قيام العامل المذكور بتشغيل الماكنة التي يعمل عليها والده فقد لفه قايش الماكينة ومزق جسده وتوفى في الحال وقد كان ذلك في حدود الساعة الواحدة والنصف وهو وقت يتناسب مع بداية عمل المتوفى المذكور وقد قررت محكمة عمل محافظة بغـداد بشأن القضية المذكورة ما يلي : ( لقد وجدت هذه المحكمة بعد استعراضها للتعـاريف التي اوردها المشرع في القوانين الثلاثة أعلاه انه كان يقصد في تعريفه الإصابة في القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ النافذ هو توسـيع دائرة شمول حالات جديدة من الاصابات التي تقع للعمال اثناء ذهابهم المباشر الى العمل وعودتهم منه حيث لاحظ المشرع ان القيود التي وضعها في القوانين السابقة قد ضيقت بشكل مباشر وحددت حالات معينة فقط يمكن ان تسلكها تلك النصوص واستنادا الى مبدأ وحدة التشريع والمشرع في القوانين الثلاثة فان اتجاه المشرع ونيته انصرفت الى شمول حالات جديدة بعد رفعه جميـع القيود التي كانت في القـوانين السابقة وذلك زيادة في الضمانات التي كفلها قانون التقاعد والضمان الاجتماعي الجديد بعد أن اتجه في القانون الجـديد هذا الاتجاه وحيث انه لم يضع حدودا معينة لذهاب العامل المبـاشر الـى العمل وعودته منه ولم يضع ضوابـط لهذه المباشرية بل ترك امر ذلك الـى الجهات التي تطبق القانون بحيث اعطى لها الحـرية في تكييف الواقعة وتقدرها وفق ظروفها وملابساتها وتبحث كل حالة بشكل منفرد وقد وضع مطبـق القانون في اعتباره حماية العامل وعياله من بعده وفق الاسس والمبادىء التي

حرص المشرع على ابرازها في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال وعلى هذا الاساس فان هذه المحكمة قامت بتقدير ظروف القضية وملابساتها بعد تلمسها ارادة المشرع واستخلاص نيته الحقيقية وصولا الى الحكم العادل وقد تبين لهذه المحكمة من تدقيقها للاوراق التحقيقية الخاصة بوفاة معيل المدعي فقد وجدت ان الحادث الذي تعرض له العامل المذكور يعتبر اصابة عمل وينسجم هذا مع ارادة المشرع في رفع القيود التي لوحظت في قوانين الضمان السابقة وتأسيسا على ما تقدم تقرر الحكم باعتبار الحادث الذي تعرض له مورث المدعى اصابة عمل والزام مؤسسة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال بتخصيص راتب تقاعدي لعيال المتوفى وفسخ قرار مجلس ادارة المؤسسة المذكورة المرقم ( ٢ ) والمتخذ بجلسته المؤرخة في ١٦/١٠/١٩٧٣ (١١٧)

واذا كنا نتفق مع المحكمة المذكورة فيما ذهبت اليه من حيث النتيجة الا اننا لا نؤيدها فيما اتجهت اليه بالنسبة لتبرير قرارها من حيث ان القانون لم يضع حدودا معينة لذهاب العامل المباشر الى العمل وعودته المباشرة منه ولم يضع ضوابط لهذه الا اننا نرى اذا كان القانون لم يضع هذه الضوابط الا انه ينبغي تقييد المباشرية بالوقت الطبيعي للطريق الى العمل والعودة منه اذ ينبغي لاعتبار الاصابة اصابة طريق ان تقع ضمن الوقت الطبيعي للطريق والا سيتعرض مفهوم المباشرية الى ادخال الكثير من الاصابات في دائرة الحماية القانونية بالرغم من وقوعها عند التوقف او التخلف او الانحراف الواقع بارادة العامل والذي يؤدي الى تجاوز الوقت الطبيعي للطريق .

وحسب ما نرى فان الاصابة التي وقعت للعامل المذكور موضوع القضية تعتبر اصابة طريق على اساس ان نية الذهاب الى العمل كانت متحققة لدى العامل وانها قد دخلت حيز التنفيذ فعلا كما ان العامل كان قد سلك الطريق الطبيعي وان خروجه قبل بدء العمل بوقت طويل كان يستلزمه طول المسافة اما توقفه في محل والده فيرجع الى تأخر وصول العبارة التي تنقله الى الجانب الاخر من النهر ولكون المحل يقع في الطريق الطبيعي للعمل ونرى أن الباعث على تصرفه يبدو معقولا طبقا لمعيار الشخص المعتاد .

لقد اوضحنا بأن القانون العراقي لم يضع اي قيد بالنسبة للمكان الذي يذهب اليه العامل بعد مغادرة عمله او يأتي منه في طريقه الى عمله كما فعل المشرع الفرنسي حيث اعتبر اصابة طريق الاصابة التي تقع للعامل في الطريق اثناء ذهابه او عودته بين :

---

(١١٧) قرار محكمة عمل محافظة بغداد ـ القطاع الاشتراكي عدد ١٠٠٧ / عمل / ١٩٧٣ الصادر في ١٩٧٤/٧/٣١ .

١ ـ مسكنه الاصلي او الثانوي الذي يتميز بالاستقرار او اي مكان اخـــر يتردد عليــه العامل لاسباب عائليــة بصفة منتظمة وبين محل العمل .

٢ ـ بين محل العمل وبين المطعم الذي يتناول فيــه العامل وجبات طعامه الاعتياديــة (١١٨) .

ان القانون الفرنسي يحدد الطريق على اساس مكاني وزماني في وقت واحد لا كما هو عليــه الامر في القانون العراقي كما راينا . كما يشترط القانــون الفرنسي لتعــويض اصابة الطريق :

١ ـ ان لا يتوقف العامل او ينحــرف عن الطريق الطبيعي لاسباب تتعلــق بالمصلحة الشخصية ولا تمس باي حال حاجات المعيشة الضروريــة وقد اعتبر القضاء التوقف في مقهى مشروعا اذا كان هذا التوقف لفتــرة قصيرة سيما وان ذلك يبرر بحاجة العامل الى قضاء ضرورة اساسية لارواء ظمئه بسبب طول المسافة وصعــوبة الاستمرار دون هــذا التوقف (١١٩) .

كما برر القضاء مشروعية الانحــراف عن الطريق الاعتيادي لعاملة تعيش وحيدة اذ كانت تنتهز فرصة خروجها من العمل وقبل عودتها الى المنزل لكي تتزود من الســوق بالحاجات الضرورية لمعيشتها (١٢٠) .

كما اعتبر التوقف مشروعا لدى طبيب الاسنان وبالعكس لا يعتبر باعثا كافيا للتوقف ان يكون ذلك لاستلام صور فوتوغرافية او يكون ذلك لتناول مشروب في مقهى مالم يكن الطريق طويل وصعب ويحتاج الى مثل هــذه الاستراحة (١٢١) .

كما لم يعتبر القضاء الفرنسي انحرافا سلوك العامل طريقا اطول لتجنب التزاحم في الطريق الاقصر (١٢٢) .

٢ ـ يجب ان لا يكون سبب التوقف او الانحراف اجنبيا اي لا علاقــة لــه بعمل العامل ويعتبر التوقف او الانحراف اجنبيا عن عمله اذا كان يقصد به القيام بمبادرة تلقائية لمصلحة الغير ، مثال ذلك ما يرى القضــاء في توقف العامل في الطريق لمساعدة سائق سيارة تعطلت سيارته (١٢٣) .

---

(١١٨) الفقرة ١ من المادة ٤١٥ من قانون الضمان الاجتماعي الفرنسي .

(١١٩) نقض اجتماعي فرنسي ٥ كانون الاول ١٩٥٢ دالوز ١٩٥٣ ص ٢٠٣ .

(١٢٠) نقض اجتماعي فرنسي ٨ مايس ١٩٦١ ص ٥٦٨ .

(١٢١) دبيرو ، الضمان الاجتماعي سنة ١٩٦٩ باريس ص ٤٠٦ ، ٤٠٧ .

(١٢٢) نقض اجتماعي فرنسي ٥ تشرين الاول ١٩٥٤ دالوز ١٩٥٥ ص ٨٣ .

(١٢٣) نقض اجتماعي فرنسي ١٦ نيسان ١٩٥٣ ( انظر انسكلوبيديا دالوز ، القانون الاجتماعي وقانون العمل ) الجزء الاول باريس ١٩٦٠ ص ٧٨ .

## المبحث الثالث

## المرض المهنـي

غالبا ما ينتج عن ممارسة بعض الاعمال امراض تصيب العمال كالتسمم بالرصاص او الزئبق او الفوسفور او النفط ... الخ او بسبب العمل بالحرارة او بالغبار فتؤدي الى التوقف عن العمل وفقدان مصدر الكسب والعيش والى نفقات التطبيب والعـلاج والاقامة في المستشفى .

ولم يعتبر القانون الفرنسي هذه الامراض مهنية الا في عام ١٩١٩ ونص فيما بعد على التعـويض عنها في قانون الضمان الاجتماعي وقد اعتبر حكمهـا حكم اصابات العمل ولكي يعوض هذا المرض من قبل الضمان الاجتماعي يجب ان يكون سببه ممارسة المهنة اي وجود علاقة السببية بين العمل والمـرض. الا ان هذه العلاقة تتعرض لصعوبات في الاثبات لهذا فقد وجدت جداول خاصة بامراض محددة تنشأ عن مهـن معنية يعدها مشرع الضمان الاجتمـاعي ويلحقها في نهاية القانون تجعل عبء هذا الاثبات سهلا ميســورا . فالعامل المصاب بمرض تتضمنه الجـداول يثبت اشتغاله في العمل المقابل لهذا المرض وتجاه هـذا التبسـيط من جانب المشرع جاء القضاء الفرنسي ليقرر ان تعرض العامل لمرض مهني موجود في الجدول يعتبر قرينة قابلة لاثبات ما يخالفها من قبل الصندوق اي ان عبء الاثبات لا يقع على المدعي ( طالما يعتبر وجود المرض قرينة ) وانما على الصندوق اللهـم الا اذا كان مصابا بمـرض لا يتضمنه جدول الامراض المهنيـــة .

لقد تفاوتت القوانين في معالجتها لموضوع تحديد مفهوم المرض المهنـي وحمايته فاخذ بعضها بنظام التغطية الشاملة الذي يوسع من دائـرة الحماية فهو يغطي كافة الامراض المهنية التي تسببها مختلف المهـن والاعمال حيث ان المشرع يورد تعريفا للمرض المهني بحيث يعتبر مرضا مهنيا كل« مرض يسببه العمل او الظـروف المحيطة بادائه او الاماكـن التي يتم فيها »).

وهذا النظام يتطلب اثبات علاقة السببية بين العمل والمرض حيث ان عبء الاثبات يقع على المؤمن عليــه .

اما النظام الاخـر فهو نظام الجداول وبموجبه يتم تحديد الامراض المهنية في جدول يلحق بالقانون وهذا التحديد يكون على سبيل الحصر حيث ترد فيــه الامراض المهنية التي يرى المشرع ادراجها فيه والاعمال التي تسبب هـذه الامراض وهذا النظام يقيم قرينة قانونية قاطعة على أن المرض مهني .

ان تحديد الامراض في الجداول بهذا الشكل يطلق عليــه (الجدول المغلق ) الا ان الجدول قد يكون مفتوحا وهو ما يطلق عليــه ( الجدول المفتوح ) وبموجبه يمكـن اضافة امراض مهنية جديدة الى الجدول (١٢٤) .

(١٢٤) أحمد حسن البرعي ، المرجع السابق ص ٨٤٦ .

وهناك نظام ثالث وهو النظام المختلط وهذا النظام يجمع بين نظام التغطية الشاملة ونظام الجداول وبمقتضاه يضع القانون تعريفا للمرض المهني وكذلك جدولا بالامراض المهنية فاذا كان المرض من الامراض الواردة في الجدول يعفى المؤمن عليه من عبء اثبات علاقة السببية بين المرض والمهنة التي يعمل بها اما اذا كان المرض غير وارد في الجدول فيقع على المؤمن عليه عبء اثبات علاقة السببية بينه وبين المهنة التي يعمل بها (١٢٥) .

اما القانون العراقي فقد عرف المرض المهني بانه العلة الناجمة عن ممارسة مهنة معينة (١٢٦) فيشترط في تحققه أن يكون هناك ضرر جسماني ينشأ عن تأثير خارجي له علاقة بممارسة العمل الا ان الفرق بين المرض المهني وبين اصابة العمل هو ان تأثير الفعل الخارجي لا يحصل فجائيا في حالة المرض بل يكون نتيجة تطور تدريجي يتكون ببطء فلا يمكن ان يعزى الى واقعة معينة ولا أن يحدد لنشوئه وقت محدد كما في اصابة العامل بمرض السل نتيجة العمل فترة طويلة في مكان سيء التهوية او كثير الغبار (١٢٧) .

لقد اخذ القانون العراقي بالنظام المختلط عندما نص على تحديد الامراض المهنية بجداول ملحقة به تصدر بقرار من وزير العمل بناء على اقتراح مجلس ادارة الضمان بعد استطلاع راي وزارة الصحة كما تحدد بالخبرة الطبية في الحالات غير الملحوظة بالجداول المذكورة (١٢٨) .

يلاحظ مما تقدم بأن المشرع قد تجنب تحديد الامراض المهنية على سبيل الحصر مما يترك المجال للجنة الطبية لتقرير اعتبار مرض ما مهنيا اذا ما رأت تحقق عناصره حسب التعريف أعلاه لقد ادى ذلك الى توسيع دائرة حماية العامل ضد مخاطر المهنة في حين ان قانون التقاعد والضمان الاجتماعي الملغي رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٩ حدد على سبيل الحصر الامراض المهنية اذ عرف المرض المهني بأنه ( الاصابة بأحد الامراض المهنية المدرجة في الجدول الملحق

(١٢٥) نفس المرجع السابق .
(١٢٦) المادة الاولى من القانون .
(١٢٧) لبيب السعيد ، العلاقات العمالية الانسانية في المجتمع الصناعي القاهرة — ١٩٦١ ص ٧٧ .
(١٢٨) صدر جدول بالامراض المهنية ونشر بالوقائع العراقية رقم ٢٢١٧ في ١٩٧٤/٢/١ ( الجدول ملحق في نهاية الكتاب ) .

بهذا القانون ) (١٢٩) . لذلك فيكفي ان يثبت العامل انه يمارس مهنة تدخل في الجدول الخاص بالامراض المهنية كالمهن التي يتسبب العمل فيها في اصابة العامل بالتسمم او تؤدي الى ضعف البصر او الى الصمم او التدرن ... الخ مما يثبت وجوده بالفحص الطبي او ان يحدد بالخبرة الطبية في الحالات غير الواردة في الجداول المذكورة .

**شروط تعويض المرض المهني :**

١ ـ اصابة العامل بأحد الامراض التي يتضمنها الجدول الخاص بها الملحق بالقانون او اذا توصلت الخبرة الطبية الى تقرير ان المهنة التي يمارسها العامل ينجم عنها المرض الذي اصيب به حتى ولو لم يكن واردا في الجدول الملحق بالقانون .

٢ ـ العلاقة السببية بين المرض والمهنة ويتحقق هذا باشتغال العامل في مهنة تتسبب عادة بالاصابة بمرض مهني فينبغي اثبات العلاقة بين طبيعة عمل العامل وبين المرض المهني اي أن طبيعة المواد التي تدخل في نطاق عمله هي التي ادت الى حدوث المرض فقد يكون العامل مصابا ( بالجمرة الخبيثة ـ انتراكس ) وهذا المرض وارد في الجدول الملحق بالقانون غير أن طبيعة العمل الذي يزاوله لا يقتضي الاتصال بحيوانات مصابة بهذا المرض او بالمواد الحيوانية التي تسبب هذا المرض .

٣ ـ ظهور اعراض المرض المهني خلال مدة خدمة العامل او خلال سنة من انتهاء خدمته سواء أكان اثناء ظهور المرض بلا عمل او كان يشتغل في مهنة او صناعة لا ينشأ عنها المرض او كان خارج نطاق الخدمة المضمونة (١٣٠) تطبق على تعويض المرض المهني نفس القواعد المطبقة على اصابات العمل وتترتب للعامل نفس الحقوق .

ونرى من المفيد ان نذكر ما حصل من خلاف في القضاء في فرنسا حول تغطية الامراض غير الداخلة في الجدول الخاص بالامراض المهنية وذلك بمحاولة اعتبارها اصابة عمل اذ حاول القضاء ان يخرج عن هذا الحصر تيسيرا للعمال وتدعيما للهدف الانساني من نظام التامينات الاجتماعية فقد ذهب الى التوسع في مفهوم اصابة العمل وقد حصل هذا في قضية الدكتور ( جاندر ) الذي كان يعمل طبيبا مقيما باحدى المستشفيات فقد حدث أن فحص الطبيب المذكور طفلا مصابا بالشلل وبعد عدة ايام ظهرت اعراض المرض على الطبيب وكان

---

(١٢٩) الفقرة ١٥ من المادة الاولى من القانون المذكور . ويلاحظ بأن العراق قد صادق على اتفاقية تعويض العمال عن الامراض المهنية لسنة [illegible] بالقانون رقم ٢٠ لسنة ١٩٦٠ [illegible] اضيفت اليها امراض جديدة واعيد عرضها على الدول الاعضاء وصادق العراق عليها مجددا وكان نظام المعامل والمصانع لسنة ١٩٣٧ يحتوي على عشرة امراض مهنية فاصبح عددها في قانون ١٩٦٩ سبعة وعشرين مرضا مهنيا .

(١٣٠) المادة ٦٦ من القانون .

واضحا من ظروف العمل أن الطبيب قد اصيب بطريق العـدوى وقد قررت لجنة الضمان الاجتماعي استحقاق الطبيب المذكور للتعويض وفقا لاحكام اصابات العمل فاستأنف صندوق الضمان هذا القرار على أساس عدم توفر عناصر الاصابة فيما تعرض له الطبيب ، وذلك لان الاصابة لابد ان تكون نتيجة فعل عنيف ومباغت ينشأ عن عامل خارجي يقع اثناء العمل وان حالة الطبيب تمثل مرضا مهنيا لم يرد بالجدول الخاص بذلك وان المرض بطريق العدوى يعد من الاخطار المهنية التي يجب ان يتحملها المريض .

وحين عرضت وجهة النظر المشار اليها امام محكمة استئناف بوردو لم تلق تأييدا اذ اخذت المحكمة المذكورة بمفهوم اوسع لاصابة العمل على اساس ان شرط العنف والمباغتة لحادث خارجي لم يعد مسلما به خاصة وقد اعتبرت الازمة القلبية والفتق الناتجة عن المجهود من قبيل اصابات العمل التي تستحق التعويض هذا فضلا عن ان المرض يمكن اعتباره عاملا خارجيا مباغتا ينفذ في الجسم فيضر به شأنه شأن اية آلة حادة تحدث جروحا او كسورا (١٣١) .

وقد طعن صندوق الضمان في حكم محكمة الاستئناف واحيلت القضية الى محكمة استئناف ليموج التي ايدت حكم محكمة استئناف بوردو ثم طعن في الحكم فعرض الموضوع امام الدوائر المجتمعة لمحكمة النقض التي انتهت الى رفض اتجاه محاكم الاستئناف .

وتتلخص وجهة نظر محكمة النقض في ان الاصابة بالمرض في القضية موضوع النزاع لا تعتبر من قبيل اصابات العمل ولكنها تعتبر مرضا وبالتالي لا يعوض الا اذا كان داخلا في الجدول المرفق بالقانون فضلا عن أن الشلل يعتبر من الامراض الباطنية وليس اصابة خارجية كما هو الحال في اصابات العمل فضلا عن أن اصابة الطبيب حدثت بطريقة تدريجية وبطيئة ولم تحدث اثناء العمل بل بعد اسبوعين من فحص حالة المريض ومفاد هذا التحديد الاخير ان المرض المذكور لم يتسم بطابع المباغتة الواجب تحققها في حالة اصابة العمل (١٣٢) .

ان ما ذهبت اليه محكمة النقض يعتبر عدولا عن الاتجاه الى التوسع في معنى اصابة العمل فقد قضي باعتبار كثير من الامراض كالازمة القلبية والتيفوس والفتق الناتجة عن الاجهاد في العمل من قبيل اصابات العمل وهو ما استمرت في السير على منواله محكمة الاستئناف في القضية المذكورة .

لقد خلطت محكمة النقض بين وقوع الفعل المسبب للاصابة وظهور الاصابة كنتيجة لهذا الفعل اذ ان صفة المباغتة تشترط في الفعل ذاته ولاتشترط

(١٣١) د. مصطفى الجمال و د. حمدي عبد الرحمن ، المرجع السابق ص ١٨١ .

(١٣٢) د. مصطفى الجمال و د. حمدي عبد الرحمن ، المرجع السابق ص ١٨٢ .

بالنسبة لاثره وهو الاصابة فيعتبر الفعل مباغتا اذا وقع فجأة وانتهى سريعـا اي في وقت قصير ومحدد لا يفصل بـين بدايته ونهايته اي فاصل زمني ( ولو تراخى الضرر الناشيء عنه وهنا نشأت اصابة الدكتور جاندر عن عدوى أي عن فيرس لمرض شلل الاطفال انتقل اليـه اثناء فحصه لمريض مصاب بهذا المرض ونفاذ الفيرس في جسـم الطبيب لايحتاج الى فترة زمنية طويلة ويمكن نفاذ فيرس واحد للاصابة بالمرض فلا يحتاج الى تكرار احتكاك الطبيب بالمريض لكي تنتقل اليـه العـدوى ) (١٢٣) .

وينتهي راي الفقه (١٢٤) الى تأييد اتجاه محاكم الاستئناف المخالف لاتجاه محكمة النقض ويترتب على ذلك وجوب تغطية العامل في حالة المرض اذا وقع أثناء العمل او بسببه أيا كان مصدره سواء كان فعل مباغت ام لم يكن الا ان الفـرق ما بين المرض الوارد في الجدول والمرض غير الوارد فيه انه في الحالة الاولى افترض القانون علاقة السببية بـين امراض معينة والاعمـال التي يقـوم بها العامل ، أما في الحالة الثانية فيجب على العامل أن يثبت علاقة السـببية بين المرض والعمل الذي يؤديه .

## المبحث الرابـع

## الاجـراءات والتحقيـق عند وقـوع الاصابة

**الاجراءات** : ان الاجراء الذي ينبغي اتخاذه هو التبليغ عن وقوع الاصابة وقد الزم القانون اصحاب العمل للقيام بذلك اما الجهات التي يقتضي تبليغها حال وقوع الاصابة فهي كل من الشرطة وقسم تفتيش العمل في وزارة العمـل والشـؤون الاجتمـاعية (١٢٥) .

لم يشـترط القانون شكلا معينا للتبليغ ولذلك فلا يهم أيا كان الشـكل الذي يجرى به فقد يتم التبليغ عن طريق الهاتف او ان يكون برقيا .. الخ ، ان الاجراء المذكور يمكن اتخاذه في حالة وقوع الاصابة في محل العمل وخـلال اوقاته الا ان الامر يدق في حالة تعرض العامل للاصابة وهو خارج محل العمل في مهمة رسمية او في الطريق الى محل العمل او بالعكس ففي هذه الحالة تتولى الشرطة التحقيق في الموضوع بعد تبليغها من قبل العامل المصاب اذا كانت حالته تسمح له بذلك ــ أو من قبل اي شخص اخر وبعد الانتهاء من اجراء التحقيق

(١٢٣ ، ١٢٤ ) راي الدكتور محمد لبيب شنب ذكره د. مصطفى الجمال و د. حمدي عبدالرحمن، المرجع الســابق ص ١٨٣ .

(١٢٥) المادة ٦٢ من القانون .

تتولى الشرطة ابلاغ صاحب العمل بوقوع الاصابة وعلى صاحب العمل اخبار دائرة الضمان ودوائر تفتيش العمل بذلك .
ان قيام الجهة التي تستخدم العامل المضمون بتبليغ الشرطة يعتبر ضروريا والتبليغ من الناحية العملية يجب ان يتناسب مع خطورة الاصابة ماذا كانت اصابة العمل من الخطورة بحيث تستلزم استدعاء الشرطة للحضور الى مكان العمل والقيام بأجراء التحقيق الفوري لتحديد المسؤولية اما اذا كانت الاصابة بسيطة بحيث لا يستدعي اتخاذ هذا الاجراء فيقتصر الامر على تبليغ الشرطة بواسطة نموذج ضمان / ٢ ( اشعار الاصابة ) فقط (١٢٦)
عند وقوع الاصابة هناك التزامات تترتب على اصحاب العمل وهي :
١ ـ على صاحب العمل المبادرة فورا للعناية بالعامل الذي يتعرض لاصابة عمل اثناء العمل او بسببه ويقصد بالعناية كل ما يحتاجه العامل المصاب فور اصابته من اسعافات طبية اولية وتضميد احتياطي ووسائل انعاش وما سوى ذلك بحيث يمنع من حدوث مضاعفات في الاصابة كحالة تجبير الكسر بشكل مؤقت وايقاف النزيف وتقديم المعقمات وهذا يتطلب توفر المستلزمات الطبية ووسائل الاسعافات الاولية في محل العمل وهنا تظهر اهمية الالتزام (١٢٧) الخاص بتوفير الرعاية الطبية حسبما قررته المادة ( ١١١ ) من قانون العمل .
٢ ـ تامين ايصال العامل المصاب ـ عندما تستوجب ذلك ـ لاقرب مركز طبي تعتمده دائرة الضمان الا ان هناك حالات من الاصابات البسيطة بحيث لا تستوجب قيام صاحب العمل بذلك حيث يستطيع العامل في هذه الحالات مراجعة المركز، وقد نص القانون على مسؤولية الجهات المذكورة مدنيا وجزائيا عند الاقتضاء عن كل ما يحصل للعامل المصاب من مضاعفات من جراء تأخير ايصاله للمركز الطبي او اهمال اسعافه فور وقوع الاصابة . وتتحقق هذه المسؤولية اذا كانت الاضرار التي تعرض لها العامل هي نتيجة اهمال صاحب العمل بتقديم الاسعافات الطبية الاولية كسقوط عامل من مكان مرتفع واصابته بجروح بليغة نشأ عنها تسمم نتيجة عدم العناية به اما المسؤولية الجنائية

(١٢٦) يتضمن نموذج ضمان / ٢ الحقول الخاصة بالمعلومات والجهات التي يجب ان يوجه لها الاشعار وهي مديرية التفتيش في وزارة العمل ودوائر العمل في المحافظات ومديرية ضمان بغداد ودوائر الشرطة المختصة .

(١٢٧) نصت المادة ( ١١١ ) من قانون العمل النافذ على ما يلي :
اولا : على صاحب العمل في المشروع الذي يزيد عدد عماله على ( ٥٠ ) عاملا ان يستخدم ممرضا لشؤون الاسعافات الاولية وان يتعاقد مع طبيب غير متفرغ لمعالجة العمال في عيادة تخصص في مقر العمل لهذا الغرض ، اما اذا زاد عدد العمال على ( ١٠٠ ) عامل فيكون دوام الطبيب بما لا يقل من ساعتين في اليوم الواحد .
ثانيا : اذا زاد عدد العمال على(٥٠٠)وجب على صاحب العمل تعيين طبيب مقيم في مقر العمل
ثالثا : تقدم الادوية والعلاج الى العمال دون مقابل .

فتتحقق عند حصول مضاعفات نتيجة اهمال صاحب العمل في اتخاذ الاجراءات المناسبة لتفادي ذلك كما في حالة عدم قيامه بنقل العامل المصاب بأصابة خطيرة من مكان العمل وادى ذلك الى وفاته .

٣ ـ الالتزام بدفع الاجر الكامل لليوم الذي وقعت فيه الاصابة للعامل المصاب وعن الايام التي يتأخر فيها ايصاله الى المركز الطبي الذي تعتمده الدائرة في حالات اصابات العمل التي تستوجب ذلك (١٢٨) .

**التحقيق وتحديد المسؤولية** : يقع على لجنة تفتيش العمل المختصة واجب التحقيق الفوري عن اسباب وقوع الاصابة وبيان ظروفها وجميع الملابسات التي رافقتها واذا ظهر ان مسؤولية الاصابة تقع على العامل او على صاحب العمل او على جهة ثالثة بينت ذلك بوضوح في تقريرها واعطت مستنداته (١٢٩) .

ان تقرير التفتيش يعتبر مستندا رسميا يركن اليه في توجيه المسؤولية وتحديد المتسبب في حدوث الاصابة ولذلك فيقتضي في هذه الحالة ان يكون التقرير واضحا بحيث يحدد المسؤولية بشكل دقيق .

أ ـ **مسؤولية العامل** : قد يثبت للجنة المذكورة مسؤولية العامل في حدوث الاصابة وهذا يتحقق في حالة ما اذا كان العامل قد تعمد اصابة نفسه او اذا حدثت الاصابة بسبب سوء سلوكه الفاحش والمقصود كمخالفته بشكل صريح ومتعمد لانظمة وتعليمات الوقاية المعلنة في مقر العمل كأن لايستعمل العامل النظارات الواقية بالرغم من كونها بحوزته مما يؤدي الى وقوع الاصابة وغيرها من الحالات المنصوص عليها في المادة ( ٥٨ ) من القانون ولذلك فلا يعتد بالخطأ او سوء السلوك الذي لا يرقى الى درجة الخطأ الفاحش كأن تكون الاصابة قد وقعت بسبب قلة الانتباه وعلى كل حال فيجب ان توضح اللجنة في التقرير الوقائع بكل دقة ووضوح وتبقى القضية خاضعة لرقابة القضاء (١٤٠) .

ب ـ **مسؤولية صاحب العمل** : اوضحت المادة ( ٦٢ ) من القانون حدود المسؤولية ونطاقها حيث نصت « وعلى الدائرة ان تطبق احكام المادة ٥٨ من هذا القانون بحق العامل او ان ترجع على الجهة التي تسببت باصابته اذا تراءى لها من تقرير التفتيش ما يستوجب احد هذين الاجراءين وفي جميع الاحوال يلزم الشخص المتسبب بالاصابة بالتعويض الذي تقرره المحكمة للدائرة على ضوء القواعد العامة اذا ثبت ان فعله نتيجة خطأ غير مقصود اما في حالة ثبوت القصد فيحكم عليه للدائرة بتعويض تقدره المحكمة يعادل جميع ما يمكن ان تتحمله الدائرة من اعباء مالية تبعا للاصابة » .

---

(١٢٨) المادة ٥٤ من القانون .

(١٢٩) المادة ٦٢ من قانون الضمان النافذ .

(١٤٠) الدكتور عزيز ابراهيم المرجع السابق ص ١٠٧ .

يتضح مما تقدم بأن القانون يفرق بـين حالتين حالة ما اذا وقعت الاصابة نتيجة خطأ غير مقصود وهنا يلزم المتسبب بالتعويض الذي تقرره المحكمة للدائرة على ضوء القواعد العامة في القانون المدني وهو ما يعادل مبلغ التعويض الكلي عن الضرر . أما الحالة الثانية فهي عندما تقع بتعمد من جانب صاحب العمل وكما اوضحتها المادة المذكورة بالقول « في حالة ثبوت القصد » أما مبلغ التعويض فيعادل في هذه الحالة جميع ما يمكن ان تتحمله دائرة الضمان من اعباء ماليـة تبعا للاصابة .

ان مسؤولية صاحب العمل تنشـأ غالبا في حالة ارتكاب خطأ او اهمـال يؤدي الى وقوع الاصابة كأن تقع بسبب عدم توفير وسائل الوقاية او عـدم اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من مخاطر العمل حسبما قررته المادة (١٠٦ ) من قانون العمل (١٤١) كما في حالة عدم تجهيز العمال بالنظارات الواقية او عدم صلاحيتها للاستعمال .

ربما يثار في هذا المجـال تساؤل يتعلق بالحالة التي يعهد فيها صاحب عمل الى مقاول بتنفيـذ العمل فهل ترجع دائرة الضمان في حالة تعـرض احد العمال لاصابة عمل على صاحب العمل أم على المقاول ؟ لم يعالج القانون النافذ هـذه الحالة الا انه يمكـن تطبيـق القواعد العامـة حيث يعتبر بمقتضى هذه القواعد كل من صاحب العمل والمقاول مسؤولين مسؤولية تضامنية ويكون للدائرة الخيـار في الرجوع على صاحب العمل او على المقاول فاذا رجعت الدائرة على صاحب العمل فيجوز له الرجوع على المقاول بمبلغ التعـويض المدفوع الـى الدائرة وكل ذلك في حالة وقوع الاصابة بخطأ او اهمال المقاول .

ان قانون التقاعد والضمان الملغى رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٩ لم يلزم صاحب العمل بأكثر من النسب المقررة في قانون العمل الملغى رقم ١ لسنة ١٩٥٨ وذلك في حالة الاهمال والتقصير في اتخاذ الاحتياطات اللازمة حيث نصت الفقرة (٢) من المادة ٤٧ من قانون الضمان المذكور على ما يلي : « اذا اهمل او قصر صاحب عمل الشخص المضمون بعدم اتخاذه الاحتياطات اللازمة التي نصت عليهـا القوانين والانظمة والتعليمات التي تصدرها المؤسسة بشأن اتخاذ الاحتياطات اللازمة لوقاية صحة وسلامة العمال في محـلات اشتغالهم يكون صاحب العمل مسؤولا قانونا ويحكم عليـه بالتعويض من قبل المحاكم بناء على طلب المؤسسة التي ترجع عليـه بالضرر الذي يلحقها من جراء الاصابة ويقدر مبلغه بما لا يتجاوز النسب المقررة في قانون العمل بالنسبة للتعـويض عن اصابات العمل » .

---

(١٤١) نصت المادة ١٠٦ من قانون العمل على ما يلي : « على صاحب العمل اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال اثناء العمل من الاضرار الصحية واخطار العمل والالات .. الخ »

ان التعويض حسب احكام قانون العمل المذكور هو تعويض جزافي لايتجاوز مبلغه الاجر اليومي للعامل لثمانمائة يوم (١٤٢) .

اما في القانون المصري فان مسؤولية صاحب العمل محددة بموجب قانون التأمينات الاجتماعية فلا يجوز التمسك ضده بالتعويضات المستحقة عن الاصابه طبقا لاي قانون اخر ، الا اذا كانت الاصابة قد نشأت عن خطأ من جانبه .

ويلاحظ ان التطبيقات القضائية تتطرق جميعها الى الخطأ الجسيم ذلك أن المادة ٤٢ من القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ كانت تتطلب لمساءلة صاحب العمل وفقا لقواعد القانون المدني ( المسؤولية التقصيرية ) ان تكون الاصابة قد نشأت عن ( خطأ جسيم من جانبه ) ولكن النص الحالي يكتفي بوقوع خطأ من جانب صاحب العمل بحيث يمكن الرجوع على صاحب العمل طبقا لاحكام المسؤولية المدنية أيا كانت درجة الخطأ .

هذا وقد عرف القضاء المصري الخطأ الجسيم من جانب رب العمل بانه « الذي يقع بدرجة غير يسيرة ولا يشترط ان يكون متعمدا » .

فاذا نشأ للعامل بسبب خطأ رب العمل الحق في التعويض وفقا لقواعد المسؤولية ، فانه ليس ثمة ما يمنع من التصالح والتنازل عن المطالبة القضائية « اقرار العامل بالتخالص مع صاحب العمل عن تعويض اصابته يحول بينه وبين الالتجاء للقضاء في هذا الخصوص » .

ولكن العامل المصاب ، لا يستطيع الجمع بين تعويض عن نفس الضرر بما يتجاوز جبر هذا الضرر . لذلك قررت محكمة النقض ان التزام الهيئة بتعويض العامل لا يمنع التزام رب العمل بتعويضه طبقا لاحكام القانون المدني الا ان هذين الالتزامين متحدين في الغاية وهي جبر الضرر جبرا متكافئا له . لذلك لا يجوز أن يكون التعويض زائدا على الضرر اذ ان كل زيادة تعتبر اثراء على حساب الغير دون سبب .

لذلك يجب خصم المبالغ التي يحصل عليها العامل من هيئة التأمينات عند تقرير التعويض الذي يلتزم به صاحب العمل وبحيث لا يلتزم هذا الاخير الا بتكملة التعويض أي الفرق بين التعويض الجزافي الذي تؤديه الهيئة وبين التعويض الكامل الذي يغطي كل الضرر الذي اصابه (١٤٣) .

والمبدأ المقرر انه لا يجوز الرجوع على صاحب العمل وفقا لاحكام المسؤولية المدنية الا اذا وقع الخطأ من جانبه هذا اذا تعلق الامر بمسؤولية

---

(١٤٢) المادة ٧٢ من قانون العمل رقم ١ لسنة ١٩٥٨ الملغي .

(١٤٣) نقض مدني ، الطعن رقم ٣٠٨ جلسة ١٩٦٤/٦/٢٥ وانظر حسام الاهواني ، المرجع السابق ص ٣٦٧ ومحمد منصور ، قانون التأمين الاجتماعي ، دروس مطبوعة اوفست كلية الحقوق ـ جامعة عين شمس ، ذكرها احمد حسن البرعي ، المرجع السابق ص١٠٤١ .

رب العمل الذاتية فيثور التساؤل بهذا الصدد عن امكانية الرجوع على صاحب العمل باعتباره متبوعا وبموجب قواعد مسؤولية المتبوع عن اعمال تابعيه اذا كان مسبب الضرر هو احد الاشخاص التابعين لرب العمل .

وقد استقرت الدائرة الجنائية لمحكمة النقض المصرية في مبدا لها على جواز الرجوع على صاحب العمل دون خطأ من جانبه على أساس المسؤولية عن فعل تابعيه .

اما الدائرة المدنية في المحكمة المذكورة فلم تاخذ بنفس المبدا في بادىء الامر حيث ذهبت الى القول « ولما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد خالف هذا النظر ولم يعتبر الحادث الذي وقع لمورث المطعون ضدها الاولى اثناء قيامه بعمله حادث عمل يندرج تحت نص ( قانون التامينات الاجتماعية ) بمقولة ان تطبيق هذا القانون مقصور على الحوادث التي تنشأ عن مخاطر العمل وقضى بناء على ذلك بالزام الشركة الطاعنة بالتعويض باعتبارها مسؤولة عن اعمال تابعيها وفق القواعد العامة وتحجب بهذا الخطأ عن بحث مدى حق المطعون ضدها الاولى في الرجوع على الطاعنة بالتطبيق لنص المادة ٤٢ من قانون التامينات الاجتماعية والذي لا يجيز للعامل المصاب في حادث عمل الرجوع على صاحب العمل طبقا للقواعد العامة الا اذا كانت الاصابة قد نشات عن خطأ جسيم من جانبه فانه يكون قد خالف القانون واخطأ في تطبيقه مما يستوجب نقضه » (١٤٤) .

ويلاحظ بأن الدائرة المذكورة قد عدلت عن موقفها واجازت الرجوع على صاحب العمل باعتباره متبوعا وفقا لقواعد المسؤولية عن افعال التابعين مبررة ذلك بأن عدم جواز الرجوع على رب العمل الا بسبب خطأ في جانبه يقف عند حد مسؤوليته الذاتية .

اما مسؤوليته كمتبوع فان مصدرها القانون فاذا كان الضرر قد وقع للعامل المصاب بفعل احد التابعين لصاحب العمل جاز للعامل استنادا للقواعد العامة في المسؤولية وخاصة المسؤولية عن افعال التابعين الرجوع على صاحب العمل وفي هذه الحالة يجوز للعامل أن يجمع بين التعويضين التعويض المقرر بموجب قانون التامينات الاجتماعية والتعويض الذي يستحقه من صاحب العمل بوصفه مسؤولا عن افعال تابعيه وتنتفي في هذه الحالة فكرة الاثراء بلا سبب لان المبالغ التي يحصل عليها تتعدد بتعدد المصادر : فالحقوق التامينية مصدرها الاشتراكات التي تؤدى للهيئة ، اما مصدر التعويض وفقا للقواعد العامة فهو الفعل الضار . ولما كان صاحب العمل يلتزم بدفع التعويض بوصفه ضامنا

---

(١٤٤) نقض مدني ، الطعن رقم ٣٦١ لسنة ٤١ في جلسة ٢٢ مايو ١٩٧٦ مجموعة احكام النقض السنة ٢٧ - ١٩٧٦ ص ١١٦٢ رقم ٢٢١ .

وليس باعتباره مسؤولا مسؤولية ذاتية عن خطأ ارتكبه فان من حق العـامل أن يطالبه بالحصول على تعويض لما اصابه من ضرر وفقا لقواعد مسؤولية المتبوع عن افعـال تابعيه .

وقد جاء في مضمون الحكم المشار اليـه الذي يعتبر عدولا عن الموقف السـابق « نصت المادة ١/١٧٤ من القانون المدني على ان يكون المتبوع مسؤولا عن الضرر الذي يحدثه تابعه بعمله غير المشروع متى كان واقعا منه حال تأدية وظيفته او بسـببها واذا كانت مسؤولية المتبـوع عن تابعه ليست مسؤولية ذاتية وانما هي مسؤولية الكفيل المتضامن وكفالته ليس مصدرها العقد وانما مصدرها القانون فانه لا جـدوى من التحدي في هذه بنص المادة ٤٢ من القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ والتي لا تجيز للمصاب فيما يتعلق باصابات العمـل أن يتمسـك ضد هيئة التامينات الاجتماعية بأحكام اي قانون اخـر ولا تجيز له ذلك ايضا بالنسبة لصاحب العمل الا اذا كانت هذه الاصابة قد نشأت عـن خطأ جسيم في جانبه . ذلك أن مجال تطبيـق هذه المادة وعلى ما جـرى عليه قضاء الدائرة الجنـائية لهذه المحكمة هـو عند بحث مسؤولية رب العمـل الذاتيـة » (١٤٥) .

**جـ ـ مسؤولية الغـير** : يقصد بالغير كل شخص غير صاحب العمـل او عماله . حيث قد تقع الاصابة بفعل الغير فما هو الحكم في هذه الحالة ؟

قبل ظهور قوانين التامينات الاجتماعية كانت شركات التامين الخاصـة التي يؤمن لديها أصحاب العمل تدفع مبلغ التعـويض للعامل وترجع على الغير بهذا المبلغ او ان يقيم العامل دعوى التعـويض على الغير وفقا للقواعد العامة في القانون المدني .

الا انه بعد ظهور القوانين المذكورة وحلول الصندوق محل شركة التامين اصبح العامل يتسلم التعـويض ويرجع بالفرق على الغير بين التعويض الجزافي وقيمة الضرر الكلية باقامته لدعوى المسؤولية المدنية او انه يقيـم الدعوى عليه فيحق للمؤسـسة ان كانت قد دفعت التعـويض للعامل وبعد صدور قرار المحكمة بالتعويض ان تخصم مبلغ التعويض من المبلغ الذي تسلمه العامل تنفيذا لقرار المحكمة او ان ترجع به عليه فالضرر يعوض مرة واحدة (١٤٦) .

وفي جميع الاحوال فان العامل يستحق التعويض الجزافي من الصندوق اذ قد يكون الغير المسبب للاصابة في حالة من الاعسار لا يستطيع دفع التعويض الى العـامل (١٤٧) .

(١٤٥) نقض مدني طعن رقم ٨٨٨ لسنة ٤٣ في جلسة ١٩٧٧/٤/٢٦ مجموعة احكام النقض لسنة ١٩٢٧ ص ١٠٥٥ رقم ١٨١ .

(١٤٦) د. عزيز ابراهيم ، المرجع السابق ص ١١٢ .

(١٤٧) د. عزيز ابراهيم ، المرجع السابق ص ١١٢ .

لقد اختلفت القـوانين العربية في معالجتها لهذه المسالة :

ففي القانون المصري فان للعامل المصاب الحق في الرجوع بالتعـويض على الغير المسؤول عن وقوع الاصابة حيث نصت المادة ٦٦ من قانون التامينات الاجتماعية على التزام الهيئة بجميع الحقوق المقررة للعامل ولو كانت الاصابة تقتضي مسؤولية شخص اخـر غير صاحب العمل « دون اخلال بما يكـون للمؤمن عليه من حق قبل الشخص المسؤول » .

وقد استقرت احكام القضاء المصري على ذلك حيث اعتبر ان لكل تعويض مصدر مستقل مما يبرر للعامل أن يجمع بين الحقين دعوى ضد الهيئة في حالة عدم تنفيذ التزاماتها تجاه المؤمن عليـه ودعوى ضدالمتسبب في الاصابة ان مصدر الدعوى المرفوعة ضد الهيئة هو التزامها تجاه المؤمن عليه بموجب قانون التأمين الاجتماعي بينما مصدر الدعوى المرفوعة ضد المتسبب في الاصابة هي القواعد العامة في المسـؤولية المدنية « اذا كان العامـل يقتضي حقه في التعويض عـن اصابة العمل من الهيئة العامـة للتامينات الاجتماعية في مقابل الاشتراكات التي شارك هو ورب العمل في دفعها بينما يتقاضى حقه في التعـويض قبل المسؤول عن الفعل الضار بسبب الخطأ الذي ارتكبه المسؤول فانه ليس ثمة ما يمنـع من الجمع بين الحقين » (١٤٨) .

كما ذهب القضاء الى « أن العامل الذي تسري عليه احكام تأمين اصابات العمل ، اذا اصيب نتيجة حادث اثناء تأدية العمل او بسببه وكانت الاصـابة ترجع الى فعل ضار من شخص اخـر خلاف صاحب العمل فان ذلك لا يعفي الهيئة من التزامها بالتعويض ولا يخل بما يكون للمصاب من حق قبل الشخص المسؤول وفقا لاحكام المسؤولية التقصيرية الواردة في القانـون المدني لاختلاف مصدر كل حق عن الاخـر » (١٤٩) .

اما القانون السوري فقد نص على التزام المؤسسة بجميع الحقـوق المقررة حتى ولو كانت الاصابة تقتضي مسؤولية شخص اخـر خلاف صاحب العمل وتحل المؤسسة قانونا محل المؤمن عليه قبل ذلك الشخص المسؤول بما تكلفته (١٥٠) .

وقد تعرض القضاء السوري الى حالة رجوع المؤسسة على مسبب الاصابة

---

(١٤٨) نقض مدني ، طعن ٨٨٨ لسنة ٤٣ في ١٩٧٧/٤/٢٦ مجموعة احكام النقض سنة ٢٨ ١٩٧٧ ص ١٠٥٥ .

(١٤٩) نقض مدني طعن رقم ٥٣٨ لسنة ٤٢ ق في ١٩٧٧/٢/١ مجموعة احكام النقض سنة ٢٨ ـ ١٩٧٧ ص ٥٩١ .

(١٥٠) م ٤٦ من قانون التامينات الاجتماعية السوري رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ .

حيث قرر « يوجد فرق بين حق العامل تجاه المسؤول عن اصابته وهو حق يخضع لتقدير القضاء وبين حق العامل تجاه المؤسسة وهو مقرر بالقانون ولا يخضع للتقدير ولذلك لا تطبق قواعد الحلول المدنية في رجوع المؤسسة على المصاب لاختلاف الدينين من حيث الطبيعة والمقدار وانما تطبق قواعد قانونية من نص يخولها الرجوع بمقدار ما تكلفته فقط ولذلك فما ترجع به على مسبب الحادث هو حقها فقط دون حق العامل المصاب اذ لا يملك المصالحة بشأنه او التنازل عنه وانما يملك التنازل عما عداه » (١٥١) .

و « حق المؤسسة في الحلول محل المصاب لا يكون الا في الحوادث المتصلة بعمله اما في الجرائم العادية فيحق لها مطالبة المتسبب بما انفقته وحسب (١٥٢) .

وحق المؤسسة في متابعة المتسبب عن اصابة العمل يستمد من القانون فتسمع دعواها به االنفقته « ولو كان حكم للعامل بتعويض في الدعوى الجزائية عن اضراره المادية والمعنوية لان الدعويين والحقين مختلفان » (١٥٣) .

فاذا « نفت المحكمة الجزائية المسؤولية عن المتسبب بالحادث الواقع للعامل كان قالت أن رعونة العامل هي السبب في اصابته فانه يعفى من النفقات التي تطالبه بها مؤسسة التأمينات الاجتماعية » (١٥٤) .

وللعامل المصاب « الحق في مداعاة المسؤول فيما يزيد عما تكلفته التامينات الاجتماعية فقط وسبق صدور حكم لصالح العامل يجبر ضرره لا يحد من حق المؤسسة بملاحقة المسؤول بمقدار التكاليف التي تكبدتها » (١٥٥) ولكن الامر يقتضي تنزيل مقدار التعويض المقبوض نتيجة الدعوى الجزائية ضد مسبب الحادث اي ( طارىء العمل ) من اصل التعويض المستحق عن هذا الطارىء .

اما قانون الضمان الاجتماعي الموريتاني فقد نص على ما يلي :

---

(١٥١) مجلة المحامون لسنة ٣٦ ـ العددان ١١ ، ١٢ ـ ١٩٧١ رقم ٣٩١ ص ٣٣٣ اجتهاد السادة / الصباغ والعباسي وعلوش واخرين .

(١٥٢) نقض مدني قرار رقم ١٢٥ اساسي جناية ٨٦٥ بتاريخ ٧٠/١٢/١٧ ( علوي والرافعي وخدام ) .
مجلة المحامون السنة ٢٦ ـ العددان ١ و ٢ ١٩٧١ رقم ٤٥ ص ٣٠ .

(١٥٣) نقض مدني قرار ١٠٩٦ اساسي ٦٧ بتاريخ ١٩٧٠/٦/١٦ ( السادة / قسطون والفرسي والسراج )
مجلة المحامون السنة ـ ٣٥ ـ العدد ـ ١٠ ـ ١٩٧٠ رقم ٥٥٠ ص ٤٠٢ .

(١٥٤) نقض مدني قرار رقم ١١٢٥ اساسي ٦٨ بتاريخ ١٩٧٠/٦/٢٠ قسطون والفرسي والسراج )
المحامون السنة ٢٥ ـ العدد ١٠ ـ ١٩٧٠ رقم ٥٥١ ص ٤٠٤ اجتهاد .

(١٥٥) نقض مدني قرار ٥٢٣ اساسي ٤٤١ بتاريخ ١٩٦٩/١٢/١٥ مجلة المحامون السنة ٣٥ ـ العددان ٢٢١ ـ ١٩٧٠ رقم ٤٢ ص ٢٤ اجتهاد .

( اذا كانت الحادثة الموجبة للمزايا راجعة لخطأ طرف ثالث فعلى الصندوق ان يؤدي للمؤمن عليه او للمستحقين عنه المزايا المقررة في القانون الحالي . ويحتفظ المؤمن عليه او المستحقون عنه بحق الرجوع على الطرف الثالث المسؤول طبقا للقانون العام بتعويض الضرر الناتج غير ان الصندوق يحل بقوة القانون محل المؤمن عليه والمستحقين عنه بقيمة المزايا المؤداة او رؤوس الاموال المقابلة لها .

لا يعتبر صاحب العمل ومندوبو عماله كطرف ثالث الا اذا كانوا قد تسببوا عمدا في الحادث او المرض .

لا يعارض الصندوق تسوية ودية بين الطرف المسؤول والمؤمن عليه او المستحقين عنه اذا ما دعي للمشاركة في هذه التسوية (١٥٦) .

بينما يكتفي قانون التامينات الاجتماعية السوداني بالنص على التزام المؤسسة دون ذكر اية تفصيلات اخرى فقد نصت المادة ٥٥ ( ٢ ) منه على مايلي ( تلتزم المؤسسة بتنفيذ احكام هذا الفصل حتى ولو كانت الوفاة او العجز من الاصابة تقتضي مسؤولية شخص اخر بخلاف صاحب العمل ) .

اما القانون الفرنسي فقد نص على ان يمثل التعويض كل الضرر الناتج عن الاصابة في حالتين :

١ ــ حالة خطأ صاحب العمل المتعمد او خطأ تابعه .

٢ ــ حالة الخطأ ( غير المعذور ) لصاحب العمل .

وقد عرفت محكمة النقض الفرنسية ( بهيئتها الكاملة ) هذا الخطأ بانه الخطأ الذي يرتكبه صاحب العمل من غير قصد وهو ليس بالخطأ الفاحش وانما يتسم بدرجة من الخطورة غير معتادة ولا مالوفة مصدره فعل او اهمال مقصود لم يقدر مرتكبه مدى خطورته ولا يوجد ما يبرر ارتكابه على الاطلاق (١٥٧) كاهمال صاحب العمل وسائل الوقاية من اصابات العمل مع علمه بفائدتها وضرورتها (١٥٨) واذا كان الغير قد تسبب بخطاه باصابة للعامل جازت المطالبة بالتعويض الكلي للضرر بدعوى مدنية تقام على الغير وتحسم وفق قواعد المسؤولية التقصيرية ( اثبات خطأ الغير والضرر وعلاقة السببية بينهما ) ولابد من الاشارة الى القرار الذي اتخذه المؤتمر الحادي والثلاثين لاتحاد العمال الفرنسيين والذي طالب فيه بالتعويض الكلي للضرر الناتج عن اصابة

(١٥٦) م ٦٧ من القانون .

(١٥٧) قرارها المؤرخ في ١٥ تشرين ١٩٥٢ دالوز ١٩٥٣ ص ٦٨٠ .

(١٥٨) لا يحق لصاحب العمل التامين لدى المؤسسات الخاصة على الاصابات الناتجة عن خطاه غير المعذور .

العمل والمرض المهني . اما اذا نتج عن الاصابة عجز مؤقت طالب التقرير بدفع الاجر كاملا حتى الشفاء التـام او تحوله الى عجز مستديم على ان يجـري احتساب المرتب في هذه الحالة استنادا الى الاجر الكامل (١٥٩) .

اما قانون الضمان العراقي النافذ فقد فرق بين الخطأ غير المقصـود وبين الخطأ العمدي من حيث الاثار التي تترتب على المسؤولية بينما لم يفرق قانونا الضمان الملغيين ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ و ١١٢ لسنة ١٩٦٩ بين الحـادث الناتج عن الخطأ غير المقصود كما في حالة اصابة العامل بحادث دهس من قبل الغير وبين الحادث الناتج عن الفعل القصدي اي التعمد كما في حالة الترصد وقتل العامل عند خروجه من العمل بينما فرق القانون النافذ كما اوضحنـا بين الحـالتين بالنسبة لمسؤولية التعـويض حيث يلزم المتسبب في الحـالة الاولى بالتعويض الذي تقرره المحكمة لدائرة الضمان في ضوء القواعد العامـة في القانون المدني وهو يعادل مبلغ التعويض الكلي عن الضرر اما في الحـالة الثانية فان مبلغ التعـويض يعادل جميع ما يمكـن ان تتحمله الدائرة المذكورة من اعباء ماليـة تبعا للاصابـة .

ان القانون النافذ لا يقر للعامل المصـاب حق الخيار في الرجوع على المتسبب بالاصابة وانما اكتفى برجوع دائرة الضمان على الغير المتسبب بالاصابة الذي يلزم بدفع التعويض الذي تقرره المحكمة وفقا للقواعد العامة في القانون المدني اذا كانت الاصابة نتيجة خطأ غير مقصود اما في حالة التعمد اي توفر نية الاضرار فانه يلزم بدفع تعويض يعادل جميع ما يمكـن ان تتحمله الدائرة من اعباء مالية تبعا للاصابة (١٦٠) .

وقد ذهبت محكمة العمل العليا في قرار لها الى انه ( ليس للمؤسـسـة العامة للتقاعد والضمان الاجتماعي للعمال ان تطالب من دعس العامل بدفع ما دفعته للعامل من تعويض جراء الدعس اذا لم يقع اثناء العمل او بسببه او اثناء ذهاب العامل الى العمل او عودته منه بصورة مباشرة غير منقطعة ) (١٦١) .

وفي قرار اخر (١٦٢) لها حيث جاء فيه للمؤسـسـة العامة للتقاعد والضمان الاجتماعي للعمال ان ترجع بالتعويض الذي دفعته للعامل المصاب المضمون على مسبب الضرر وتقدر المحكمة مبلغ التعويض اذا كان الخطأ المرتكب غير مقصود على ان توازن المحكمة عند تقدير التعـويض بين حجم الخطأ الصـادر ومقدار الضرر الذي احدثه ) وجاء في حيثيات الحكم ان المتسبب قد دعس

(١٥٩) عقد المؤتمر في باريس بين ١٦ — ٢١ حزيران ١٩٥٧ .

(١٦٠) المادة ٦٢ من قانون الضمان النافذ .

(١٦١) قرار محكمة العمل العليـا رقم ٢٠٦٥ / ثانية / ٩٧٩ والمؤرخ في ١٩٧٩/١١/٢٦ .

(١٦٢) قرار محكمة العمل العليـا رقم ٧٤٩ ثانية / ثانية / ٩٧٩ في ١٩٧٩/١٢/١٠ .

العامل المضمون المصاب المذكور اثناء عمله في مشروع طريق الخصر ـ دوابه والذي يعمل فيه بصفة سائق شفل وعند محاولته العبور الى الجهة الثانية من الشارع العام عند موقع العمل وقد تبين ان المستانف كان يقود سيارته في مكان الحادث وبدون اجازة سوق وبسبب سرعته الشديدة فقد دعس العامل المذكور وادى ذلك الى اصابته وقد دفعت له المؤسسة مبلغا قدره ( ٨٢٩ر٩٥٧ ) دينار كتعويض اجازة اصابة والمكافاة التعويضية وحيث ان المستانف كان هو المتسبب في اصابة العمل المذكور لذا فان المؤسسة ثابت لها بمطالبته التعويض الذي تقدره المحكمة المختصة استنادا لاحكام المادة ( ٦٢ ) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم ٣٩ لسنة ٩٧١ المعدل اذا كان خطأ المتسبب غير مقصود وحيث تبين ان الخطأ الصادر عن المتسبب كان غير مقصود لذا فان التعويض الذي حكمت به محكمة الموضوع كان غير مناسب وفقا للقواعد العامة في التعويض ، ومبادىء العدالة التي تقضي ان تكون هناك موازنة بين حجم الخطأ الصادر عن المتسبب في الاصابة ومقدار الاضرار التي احدثها هذا الخطأ ) .

اما بالنسبة لقانون الضمان رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٩ الملغي فقد عالج موضوع الاصابة التي تقع بفعل الغير بشكل يختلف عن القانون النافذ حيث نص على انه اذا حدثت الاصابة التي يستحق عنها اعانة بفعل الغير فعلى مؤسسه الضمان ان تدفع الاعانة المستحقة بموجب القانون وترجع على الشخص الثالث وفق الترتيب التالي :

١ ـ اذا حكمت المحكمة على الشخص الثالث بالتعويض وتسلمه المستحقون كلا او جزءا تقوم الدائرة باستقطاع المبلغ المستلم من استحقاقهم وتحل محله في جزء التعويض غير المدفوع او كله .

٢ ـ اما اذا كان المستحقون قد تنازلوا عن حقهم الشخصي في المحكمة لقاء مبلغ معين يثبت للمؤسسة مقداره ويقرون تسلمه فعليها استقطاع هذا المبلغ من استحقاقهم بموجب القانون دون الرجوع على الشخص الثالث.

٣ ـ وفي حالة استحقاقهم التعويض وفق قانون التامين الالزامي على السيارات فعلى المؤسسة ان تستقطع مبلغ التعويض المستلم من استحقاقهم بموجب القانون دون الرجوع على الشخص الثالث وتحل محلهم في حالة عدم تسلمهم التعويض المذكور (١٦٣) .

---

(١٦٣) الفقرة أ من المادة ٤٧ من القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٩ الملغي .

## المبحث الخامس

## التزامات دائرة الضمان في حالة وقوع الاصابة

عندما تتوفر الشروط التي حددها القانون في الاصابة وهي وقوعها اثناء العمل او بسببه او في الطريق اثناء الذهاب المباشر الى العمل او العودة المباشرة منه تترتب للعامل المصاب حقوق تتناسب مع جسامة الاصابة ودرجة العجز الناشيء عنها : ــ

١ ــ تلتزم الدائرة برعاية ومعالجة العامل المصاب منذ اخطارها بالحادث وحتى شفائه تماما او وفاته (١٦٤) ويقصد بالرعاية والعلاج نفس المعاني المحددة لها في المادتين ( ٤٥ ، ٤٦ ) من القانون الحالي حيث تشمل :

المعاينة السريرية في العيادة او المنزل عند الاقتضاء وتقديم العلاجات والعرض على الاخصائيين والاقامة في المستشفى او المصح والعمليات الجراحية والتصوير الشعاعي والتحاليل المختبرية وتوفير الخدمات التاهيلية في حالة حصول عجز وتقديم الاطراف والاجهزة الصناعية والتعويضية وكل ما تستدعيه حالة المريض .

يتبين من التعداد الوارد اعلاه ان القانون اراد ان يكون العلاج الذي يتمتع به العامل المصاب علاجا شاملاً وكليا لما اصابه ومن ثم فلا يوجد حد أعلى لنفقة العلاج . وكما تلتزم الدائرة بتقديم العلاج للعامل المصاب فان عليه أن يتبع اثناء مرضه تعليماتها والجهة الطبية المشرفة على معالجته ولا تلتزم الدائرة بأداء اية خدمة او تعويض في حالة امتناع العامل المريض عن تنفيذ التعليمات الا اذا تراجع وامتثل لها .

اما في حالات اصابات العمل الفادحة التي لا تتوفر الاسباب الطبية الكافية لمعالجتها والعناية بها في العراق فيجوز لدائرة الضمان ان توفد المصاب الى الخارج على نفقتها اذا اوصت اللجنة الطبية العليا بذلك (١٦٥) .

٢ ــ يعتبر العامل من تاريخ اصابته وحتى شفائه او ثبوت عجزه بحالة اجازة بدون اجر اي أن صاحب العمل لا يدفع اجرا الى العامل المصاب اذ يستحق في هذه الحالة تعويض اجازة اصابة طوال فترة معالجته يساوي كامل اجره الذي دفع عنه الاشتراك الاخير (١٦٦) .

وقد نص القانون على مراعاة احكام المادتين ( ٣١ ، ٥٤ ) وحسب احكام

(١٦٤) المادة ٥٥ من القانون .

(١٦٥) المادة ٥١ من القانون .

(١٦٦) المادة ٥٥ من القانون .

المادة ( ٣١ ) فانه يتوجب على اصحاب العمل ان يسددوا جميع ما يتحقق عليهم وعلى عمالهم من اشتراكات عن فترات انقطاع عمالهم المضمونين عن العمل عندما يكون عقد العمل موقوفا بسبب التفرغ النقابي او الايفاد النقابي او المرض او الولادة ... الخ حيث تعتبر فترات الانقطاع للاغراض المذكورة بمثابة خدمة مضمونة أي أن فترة الاجازة عن الاصابة تعتبر خدمة مضمونة لكافة الاغراض .

أما فيما يتعلق بالمادة ( ٥٤ ) فان الجهة التي تشغل العامل تلزم بدفع الاجر الكامل الى العامل المصاب لليوم الذي حدثت فيه الاصابة او جميع الايام التي يتأخر فيها صاحب العمل عن ايصال العامل الى اقرب جهة صحية معتمدة في الحالات التي تتطلب ذلك .

٣ ـ **المكافأة التعويضية** : في حالة ما اذا نشأ عن الاصابة عجز تقل درجته عن ٣٥٪ من العجز الكامل يستحق العامل المصاب مكافأة تعويضية تمنح دفعة واحدة على أساس الرصيد الناجم عن نسبة عجزه الجزئي مضروبة بمبلغ اجمالي يساوي راتب تقاعد الاصابة الكامل عن اربع سنوات (١٦٧) .

٤ ـ **الراتب التقاعدي عن العجز الجزئي** : قد يؤدي حادث العمل الى اصابة احد اعضاء جسم العامل بضرر او تلف كبتر اصبعه او قطع يده او ذراعه او العاهات الاخرى التي تصيب الجسم بحيث يؤثر ذلك على قدرة العامل في العمل والكسب فاذا كانت الاصابة مستديمة ينجم عنها ضعف في قدرة العامل على العمل بصورة دائمة ونهائية فيكون العجز هنا جزئيا دائميا وبهذا يختلف هذا العجز عن العجز الكامل الذي يؤدي الى عدم قدرة العامل المصاب على مزاولة اي عمل او مهنة يكتسب منها بصورة نهائية كما سيوضح ذلك ان العجز الجزئي الدائم هو الذي يضعف قابلية العامل ويؤثر بالتالي على قدرته في العمل والكسب .

وليس المقصود هنا هو نقصان القدرة على العمل بشكل عام وانما نقصان القدرة على العمل الذي كان يمارسه العامل قبل وقوع الاصابة . ان العجز يتقرر بعد شفاء العامل تماما اما قبل ذلك فان الحالة المرضية الناشئة عن الاصابة تكون غير مستقرة . لذلك فاذا خلفت الاصابة في العامل عجزا دائميا بدرجة ٣٥٪ من العجز الكامل فأكثر يخصص له راتب تقاعد اصابة جزئي على أساس نسبة عجزه الجزئي مضروبة براتب تقاعد الاصابة الكامل (١٦٨) .

٥ ـ **الراتب التقاعدي عن العجز الكامل** : ان العجز الكامل هو الذي تتحدد درجته بـ ١٠٠٪ ويقصد به ـ العجز الذي يحول كلية وبصفة مستديمة

---

(١٦٧) المادة ٥٦ من القانـون .

(١٦٨) المادة ٥٦ من القانـون .

بين العامل المضمون وبين مزاولته لاية مهنة او عمل يكتسب منه ويكون من قبيل ذلك فقد كلتا اليدين او فقد الابصار التام او تكون الاصابة قد سببت شللا تاما بجسم العامل ... الخ .

في الحالة المذكورة يستحق العامل راتب تقاعدي عن العجز المذكور فقد نصت الفقرة أ من المادة ٥٦ من القانون على انه « اذا انتهت الاصابة بالعامل الى العجز الكامل او ادت الى وفاته يخصص له او لخلفه حسب الحال راتب تقاعد اصابة على أساس ٨٠٪ من متوسط الاجر في سنة عمله الاخيرة او خلال مدة عمله ان كانت اقل من سنة وفي جميع الحالات لايجوز ان يقل راتب تقاعد الاصابة عن الراتب التقاعدي العادي الذي يستحقه المصاب ولا عن الحد الادنى للاجر المقرر في مهنته». وقد سبق ان اوضحنا اثر كل من العجز الجزئي والكامل على عقد العمل .

أما في حالة وفاة العامل المتقاعد المصاب بعجز كامل فيحول راتبه الى عياله ( الخلف ) اما اذا كانت الاصابة قد خلفت عجزا جزئيا وتوفى العامل بعد ثبوت عجزه فيمنح الخلف تعويضا يساوي راتب تقاعد الاصابة الجزئي عن اربع سنوات في حالة عدم استحقاق الخلف لتقاعد الوفاة (١٦٩) .

**تقدير درجة العجز** : يجري تقدير درجة العجز الناشيء عن الاصابة بموجب جدول العطل العضوي الملحق بقانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٩ الملغي (١٧٠) .

٦ ـ **حالة وفاة العامل نتيجة اصابة العمل** : اذا ادت الاصابة الى وفاة العامل فان عياله يستحقون راتب تقاعد الاصابة الكامل الذي يمثل ٨٠٪ من متوسط اجر العامل المتوفي في سنة عمله الاخيرة او خلال مدة عمله ان كانت اقل من سنة (١٧١) .

٧ ـ **حالة تكرر الاصابة** : اذا تكررت الاصابة في العامل الواحد تراعى القواعد الاتية :

١ ـ اذا كانت نسبة العجز في اصابته الاخيرة مضافة الى نسبة عجزه السابقة لا تبلغ ٣٥٪ من العجز الكامل يمنح مكافأة نقدية على أساس نسبة العجز في الاصابة الاخيرة مضروبة بمبلغ اجمالي يساوي راتب تقاعد الاصابة الكامل عن اربع سنوات .

٢ ـ اذا كانت نسبة العجز في اصابته الاخيرة مضافة الى نسبة عجزه السابقة قد بلغت ٣٥٪ من العجز الكامل فأكثر يمنح راتب تقاعد اصابة وفقا

(١٦٩) المادة ٦٠ من القانون .

(١٧٠) المادة ١١١ من قانون الضمان النافذ وانظر جدول العطل العضوي الملحق بالكتاب .

(١٧١) الفقرة أ من المادة ٥٦ من القانون .

للاسس التي اوضحناها وذلك على اساس مجموع نسب العجز التي اصابته دون الرجوع عليه بما سبق أن تقاضاه من مكافآت تعويضية عن اصاباته السابقة (١٧٢) .

**اعادة الكشف الطبي** : قد تؤدي رعاية ومعالجة العامل المصاب من قبل دائرة الضمان الى انخفاض درجة عجزه عما كانت عليه لذا اعطاها القانون الحق في طلب اعادة الكشف الطبي للتأكد من درجة العجز للعامل وتحسن حالته الصحية وذلك مرتين في السنة الاولى اعتبارا من تاريخ ثبوت العجز ومرة كل سنةبعد مضي السنة الاولى ويعدل وضع العامل العاجز واستحقاقه على ضوء ما يسفر عنه الكشف الطبي الجديد (١٧٣) .

## المبحث السادس

## حالات الحرمان من التعويض والمكافأة

لا يستحق العامل تعويضا ولا مكافأة في احدى الحالتين الاتيتين : —

١ — اذا ثبت انه تعمد اصابة نفسه .

٢ — اذا حدثت الاصابة بسبب سوء سلوك فاحش ومقصود من جانب العامل المصاب ويعتبر في حكم ذلك الاصابة التي تحل بالعامل وهو تحت التأثير الشديد للخمر والمخدرات او الاصابة التي تحدث بسبب مخالفته بشكل صريح متعمد لانظمة وتعليمات الوقاية المعلنة في مقر العمل او بسبب خطأ فادح منه او بسبب اعتدائه على الغير ( المادة ٥٨ من القانون النافذ ) .

ان الحرمان ينصرف الى التعويض والمكافأة فقط ولا يمتد الى الحقوق الاخرى التي تترتب على الاصابة وهي الرعاية الصحية والعلاج وكذلك الحقوق التقاعدية وان المبرر في عدم حرمان العامل يختلف في كل منهما فبالنسبة للرعاية الصحية والعلاج يكمن في الدافع الانساني وهو عدم ترك العامل المصاب دون رعاية وعلاج سيما وان حدود المسؤولية في وقوع الاصابة لا تتوضح قبل اجراء التحقيق فيها . اما بالنسبة للحقوق التقاعدية ( الراتب التقاعدي الكامل او الجزئي ) فانها لا تخص العامل وحده بل تتعداه الى عياله (١٧٤) .

---

(١٧٢) المادة ٥٧ من قانون الضمان النافذ .

(١٧٣) المادة ٥٩ من قانون الضمان النافذ .

(١٧٤) الدكتور عدنان العابد ، المرجع السابق شروط تعويض اصابة العمل في القانون المقارن ، ص ٨٥ .

١ ـ **التعمد في اصابة النفس** : لا يستحق العامل تعويضا ولا مكافأة اذا كانت الاصابة قد وقعت نتيجة فعل متعمد من جانبه ولا أهمية للباعث على الاصابة العمد فقد يكون الانتحار او الرغبة في الحصول على اجازة مرضية وما يترتب عليها من تعويض ولكن الشرط الاساس هو تحقق سوء النية وهو ثبوت تعمد اصابة العامل لنفسه واتجاه نيته قصدا او تحايلا نحو الاضرار بنفسه .

٢ ـ **حدوث الاصابة بسبب سوء السلوك الفاحش والمقصود من جانب العامل** : يجب ان تقع الاصابة بسبب سوء السلوك الفاحش والمقصود من جانب العامل ولا يعني هذا ان يكون العامل قد قصد الاضرار بنفسه والا لدخل تصرفه في نطاق الحالة السابقة وهي ( التعمد في اصابة النفس ) ولكن يقصد به أن يكون العامل مدركا وجه الانحراف في تصرفه ومقدار مدى الخطورة التي تترتب عليه فاذا كان سبب الاصابة السهو او عدم الانتباه فلا يدخل هذا في نطاق هذه الحالة .

ان المقصود بسوء السلوك الفاحش والمقصود لا يعدو ان يكون الخطأ الجسيم ولذلك فقد انتقد بعض الكتاب عبارة ( سوء السلوك الفاحش والمقصود ) هذه العبارة الغريبة عن لغة القانون وحبذوا استعمال مصطلح ( الخطأ الجسيم ) (١٧٥) يجب ان يكون سوء السلوك الفاحش والمقصود هو السبب دون غيره في وقوع الاصابة فاذا وقعت الاصابة بسبب انفجار لا علاقة له بخطأ العامل فلا يؤثر هذا على استحقاق العامل للتعويض والمكافأة . لا يكفي أن يكون سوء السلوك فاحشا ، بل يجب ان يكون معلوما من جانب العامل اذ لا يدخل في هذا المجال كما اوضحنا السهو او عدم الانتباه .

وقد اورد القانون حالات على سبيل المثال تندرج تحت وصف ( سوء السلوك الفاحش والمقصود من جانب العامل ) وهي :

١ ـ الوقوع تحت التأثير الشديد للخمر والمخدرات .
٢ ـ المخالفة الصريحة المتعمدة لانظمة وتعليمات الوقاية المعلنة في مقر العمل .
٣ ـ **الخطأ الفادح** .
٤ ـ الاعتداء على الغير .

١ ـ **الوقوع تحت التأثير الشديد للخمر والمخدرات** : يشترط ان يكون تناول الخمر او تعاطي المخدارت من قبل العامل بالدرجة التي تفقده وعيه

(١٧٥) الدكتور محمد حلمي مراد ، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية سنة ١٩٦١ القاهرة ص ٧٨٦ . انظر كذلك ، سعد عبد السلام حبيب ، شرح التأمينات الاجتماعية في القانون الموحد رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ المرجع بلا تاريخ .

اي يتعمد في الوقوع تحت تأثير الخمر او المخدرات فاذا تناول شرابا مخدرا وهو لا يعلم ذلك او كان الخمر او المخدر نتيجة غش او بالاكراه فانه لا يقع تحت طائلة الحرمان .

اما الشرط الاخر فهو تحقق العلاقة السببية المباشرة بين الوقوع تحت التأثير الشديد للخمر او المخدرات وبين الاصابة التي تقع للعامل فاذا انتفت هذه العلاقة فان العامل لا يحرم من التعويض كما في حالة تعرض العامل لاصابة بسبب حريق شب في المعمل ولو كان تحت التأثير الشديد للخمر .

٢ ـ **المخالفة الصريحة المتعمدة لانظمة وتعليمات الوقاية المعلنة في مقر العمل** : يتطلب النص لتحقق هذه الحالة الشروط الاتية :

أ ـ ان توجد انظمة او تعليمات للوقاية كالتنبيه على العمال باستخدام ادوات معينة او ارتداء ملابس معينة عند بدء العمل او التقيد بمسافة معينة من الالات ... الخ .

ب ـ ان تتحقق مخالفة صريحة متعمدة للتعليمات او الانظمة المذكورة بمعنى الا يثور شك حول عدم اتباع العامل للتعليمات .

جـ ـ ان تكون الانظمة او التعليمات معلنة في اماكن ظاهرة في مقر العمل وهذا يعني ان تكون مكتوبة فالتعليمات الشفوية لا يعتد بها ويجب ان تكون معلنة في اماكن ظاهرة اي مطروقة بالنسبة للعمال وفي مكان بارز يسهل اطلاعهم عليه .

٣ ـ **الخطأ الفادح** : هو الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل وهو مدرك لمدى الخطورة التي تترتب عليه وقد اعتبر القانون هذا الخطأ صورة من صور سوء السلوك الفاحش والمقصود من جانب العامل وقد اعتبر من قبيل الخطأ الفادح تعرض عامل لحادث اثناء عودته المباشرة من عمله بسبب المرور في الاتجاه المعاكس لمرور السيارات في الطريق العام وهو يستخدم في تنقله دراجة بخارية بينما لم يعتبر خطأ فادحا تعرض العامل لحادث اثناء عبوره في الطريق العام من غير المحل المخصص للعبور (١٧٦) .

٤ ـ **الاعتداء على الغير** : وهو ايضا صورة من صور سوء السلوك الفاحش والمقصود ويتحقق بتعمد العامل في ايذاء الغير دون وجود ما يبرر هذا التصرف .

وقد اورد القانون المصري احكاما مشابهة اذ نص على عدم استحقاق العامل تعويض الاجر وتعويض الاصابة في الحالات الاتية :

أ ـ اذا تعمد المؤمن عليه اصابة نفسه .

---

(١٧٦) احكام تطبيقية في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي ، مؤلف من منشورات مؤسسة الثقافة العمالية بغداد سنة ١٩٧٥ بغداد ص ١٢٣ .

ب – اذا حدثت الاصابة بسبب سوء سلوك فاحش ومقصود من جانب المصاب ويعتبر في حكم ذلك :

١ – كل فعل يأتيه المصاب تحت تأثير الخمر والمخدرات .

٢ – كل مخالفة صريحة لتعليمات الوقاية المعلنة في اماكن ظاهرة في محل العمل .

وذلك كله مالم ينشأ عن الاصابة وفاة او عجز مستديم تزيد نسبته عن ٢٥٪ من العجز الكامل (١٧٧) .

لقد اشترط القانون في الخطأ الذي يؤدي الى حرمان العامل من الحقوق المقررة ان يكون على درجة معينة من الجسامة وقد اكد القضاء المصري ذلك حينما قضى ( كما أن القاعدة ان العامل المصاب في حادث يستحق التعويض المقرر بهذا التأمين حتى ولو كان سبب الحادث يرجع الى خطأ المصاب نفسه وذلك لان أساس هذا التأمين هو تحمل المخدوم لاخطار المهنة فضلا عن التضامن الاجتماعي ، فلا محل لتطبيق القواعد العامة في المسؤولية المدنية خصوصا وان معظم حالات خطأ العامل المصاب ناتجة عن اعتباره عمل من اعمال المهنة مما يجعله يعتمد على عادته اكثر من اعتماده على انتباهه مما يلتمس له العذر ويبرر استحقاقه للتعويض ) (١٧٨) .

لكن الخطأ الذي يبرر حرمان المؤمن عليه من حقوقه المقررة هو الخطأ العمدي ويأخذ نفس الحكم ايضا سوء السلوك الفاحش والمقصود من جانب المصاب الا انه لابد من توافر علاقة السببية بين الخطأ المذكور وبين الضرر الذي اصاب العامل اما اذا وقع الضرر فعلا دون ان يكون هناك خطأ من جانب العامل فانه يستحق الحقوق المقررة حتى لو كان قد اخطأ في استخدام العلاج الموصوف له « من المقرر أن العامل يستحق التعويض المنصوص عليه في القانون طالما أن الاصابة كانت اثناء العمل ولا عبرة في كون النتيجة التي انتهت اليها حالته كانت نتيجة خطأ اثناء العلاج » (١٧٩) .

أما في القانون الفرنسي فان العامل يحرم من الحقوق المترتبة على الاصابة عدا الرعاية الصحية والعلاج في حالة الخطأ المتعمد من جانبه الذي يؤدي الى وقوع الاصابة أما في حالة الخطأ الفاحش الذي يرتكبه العامل فانه لا يؤدي الى حرمانه من التعويض بل يترتب عليه انقاص مبلغ التعويض .

(١٧٧) م ٥٧ من قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ .

(١٧٨) محكمة الاسكندرية الابتدائية القضية رقم ٣٠٩٠ / ١٩٦٨ جلسة ١٩٦٩/١/٢٨ .

(١٧٩) استئناف بني سويف القضية رقم ٨٧ لسنة ١٠ ق في ١٩٧٣/٣/٢ .

وقد عرف الخطأ الفاحش بأنه الفعل او الامتناع الارادي مع ادراك الخطر المترتب على الفعل او الامتناع ومع انعدام السبب المبرر لذلك ويتميز هذا الخطأ عن الخطأ المتعمد بأنه ينعدم فيه قصد التعمد (١٨٠) .

ومما يدخل في نطاق الخطأ الفاحش :

ا ـ حالة السكر الشديد .

ب ـ الامتناع عن تنفيذ اوامر وتعليمات صاحب العمل ( المادتان ٤٦٧ و ٤٦٨ من قانون الضمان الاجتماعي الفرنسي ) .

(١٨٠) الغرف المجتمعة لمحكمة النقض الفرنسية في ١٥ ١٩٤١ ، نقض اجتماعي فرنسي في ٢٣ شباط ١٩٥٠ ( انظر الدكتور عدنان العابد ، مسؤولية صاحب العمل في القانون العراقي وتعويض اصابات العمل في القانون الفرنسي ، رسالة دكتوراه بالفرنسية بسنة ١٩٦٥ نيوشاتل ص ١٤١ ـ ١٤٢ ) .

# الفصل الرابــع
# ضمان التقــاعد

يعرف القانون التقاعد بانه : « الراتب التقاعدي الكامل او الجزئي الذي تدفعه الدائرة للمضمون او لخلفه من بعده عند انتهاء خدمته او عجزه او وفاته وفقا لاحكام هــذا القانون » (١٨١) .

ان الراتب التقاعدي ليس هو التقاعد بمعناه الحقيقي وانما هو اثــر يترتب على ترك العمل او القعود عنه نهائيا (١٨٢) بسـبب انتهاء الخدمة او العجز او الوفاة في حالة توفر الشروط التي حددها القانون او بتعبير اخــر هو اثر يترتب على التقــاعد .

وقد سبق ان اوضحنا في الفصول السابقة استحقاق الراتب التقاعدي في حالتي العجز الناشيء عن المرض واصابة العمل وسنبحث في هذا الفصـــل استحقاق العامل للتقاعد العــادي اي في حالة اجتماع شرطي الخدمة والعمر او توفر خدمة معينة فقط بغض النظــر عن الســن وكذلك استحقاق الخلف للراتب التقاعدي اي ( تقاعد الوفاة ) الا انه قبل ان ندخل في بحث حالات التقاعد نرى ضرورة دراسة موضوع اضافة الخدمة في المبحث الاول من هــذا الفصل نظرا لعلاقتها الوثيقة باستحقاق الراتب التقاعدي او زيادته .

## المبحث الاول
## اضافة الخـدمة

لقد فتح القانون المجال واسعا امام العامل لتمكينه من الحصول علــى راتب تقاعدي او زيادته وذلك عن طريق اضافة خــدمات سابقة اداها قبل التحاقه بالخــدمة المضمونة واحتســابها لاغراض التقاعد فقد اجاز اضــافــة الخدمة المضمونة وكذلك الخدمة المضمونة المصفاة ولكن بشــرط اعادة المبلغ الذي قبضه العامل المضمون كما اجاز احتســاب الخدمة التقاعدية السابقة لاغــراض ضمان التقــاعد .

كما اجازت قرارات صدرت عن مجلس قيادة الثورة اضافة خــدمات اخرى كالخدمة العسكرية ومدة الفصل بسـبب حوادث الشمال وسنبحث تباعا اضافة الخدمات المذكورة .

---

(١٨١) المادة الاولى من القانــون .

(١٨٢) الدكتور صادق مهدي السعيد ، تنظيم العلاقات الانتاجية الفردية بين العمال واصحاب العمل وحقوقهما وواجباتهما المتبادلة بغداد ١٩٧٦ ص ٢٦٣ .

١ ـ **اضافة الخدمة غير المضمونة الى الخدمة المضمونة** : يقصد بالخدمة غير المضمونة : الخدمة العمالية غير المشمولة بأي من قوانين الضمان الاجتماعي التي طبقت في العراق سواء اكان اداء هذه الخدمة قبل نفاذ القوانين المذكورة او اثناء نفاذها كما تعتبر خدمة غير مضمونة كذلك الخدمة التي لم تكن مشمولة بأي من القوانين او الانظمة التقاعدية بما فيها القوانين والانظمة التقاعدية التي تساهم الدولة في تمويل صناديقها (١٨٣) .

لقد اجاز قانون الضمان النافذ ضم هذه الخدمة الى الخدمة المضمونة اذ نصت على ذلك المادة ١٠٠ من القانون المذكور : « يجوز ضم مدة الخدمة غير المضمونة لاغراض ضمان التقاعد على أن يدفع المستفيد للدائرة اشتراكات ضمان التقاعد التي تستحق عن المدة المضمونة او ان تحسب على رصيده من مكافاة نهاية الخدمة ان وجد كما يجوز ضم مدة الخدمة المضمونة التي سبق ان صفيت للمضمون شريطة أن يعيد المبلغ الذي قبضه . وفي الحالتين السابقتين يجوز بقرار من مجلس الادارة ومصادقة الوزير اعفاء المضمون من دفع الاشتراكات المستحقة او اعادة المبلغ اذا لم يكن له رصيد شخصي لدى الدائرة وكان فقير الحال » .

قبل توضيح شروط اضافة الخدمة غير المضمونة التي حددها قانون الضمان النافذ لابد من بيان شروط ضم هذه الخدمة بموجب قانون الضمان الملغي رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٩ كما حددتها المادة ٦٦ منه كما يلي :

١ ـ أن يكون العامل موجودا في الخدمة المضمونة عند تنفيذ القانون المذكور.

٢ ـ أن تكون خدمة العامل الحالية استمرارا لخدمته غير المضمونة .

٣ ـ أن يؤهله ضم الخدمة الحصول على التقاعد .

٤ ـ اعتزال العمل الاعتيادي بصورة نهائية .

٥ ـ أن يقدم طلبا للدائرة بالشكل والكيفية التي يعينها المدير العام .

٦ ـ أن يسدد صاحب العمل الى الدائرة مبلغا يعادل راتب العامل الذي يطلب ضم خدمته محسوبا على معدله خلال السنتين الاخيرتين مضروبا في عدد السنوات المطلوب ضمها وفي هذه الحالة يعفى صاحب العمل من دفع مكافاة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادة ( ١٠٠ ) من قانون العمل او أي قانون يعدله او يحل محله .

لقد حدد قانون الضمان النافذ شروط ضم الخدمة غير المضمونة بشكل يسمح بأضافتها دون أن ترد على هذه الاضافة القيود التي نص عليها القانون السابق وكما يتضح من الشروط التالية :

---

(١٨٣) عدنان عبود احمد ، من قضايا الضمان الاجتماعي ، الخدمة غير المضمونة واحتسابها لاغراض ضمان التقاعد بغداد ١٩٧٨ ص ١٠٢ .

ا ـ يجب ان يكون العامل في خدمة مضمونة ويقصد بذلك ان تكون له خدمة مشمولة بأحكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي النافذ اما بالنسبة للخدمه غير المضمونة فلم يرد اي قيد على اضافتها حيث يجوز ضمها أيا كانت الجهة المؤداة فيها سواء اكانت هذه الجهة صاحب عمل او اكثر او دائرة حكومية كما لم يرد اي قيد بالنسبة لكيفية ادائها فيستوي الامر سواء كانت مؤداة بصورة مستمرة او متقطعة وأيا كانت مدتها .

ب ـ يجب ان يكون الضم لاغراض ضمان التقاعد : يشترط لجواز ضم الخدمة غير المضمونة الى الخدمة المضمونة ان يكون الضم لاغراض ضمان التقاعد اي ان يؤهل العامل الحصول على الراتب التقاعدي بمقتضى قانون الضمان النافذ اذا انتهت خدمة العامل المضمونة في ظل نفاذه او في ظل قانون التقاعد والضمان الملغي رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٩ ولم يحصل على الراتب التقاعدي المنصوص عليه بسبب عدم البت في الموضوع بموجب القانون المذكور حتى تاريخ ١٩٧٣/٣/٢٥ وذلك حسب احكام المادة ( ٧ ) من القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٧٣ المعدل للقانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ .

ان الغرض من ضم الخدمة غير المضمونة كما اوضحنا هو الحصول على الراتب التقاعدي او زيادته سواء كان هذا الراتب كاملا او جزئيا او حصول الخلف على هذا الراتب او زيادته .

جـ ـ ان يقدم العامل طلبا لضم خدمته غير المضمونة الى خدمته المضمونة خلال مدة خدمته المضمونة ويشمل ذلك من احيل على التقاعد او انتهت خدمته المضمونة في او بعد ١٩٧١/٤/١ بموجب القانون المذكور ولم يتيسر له ضم خدمته غير المضمونة الى خدمته المضمونة خلال وجوده في هذه الخدمة وذلك استنادا الى احكام المادة الثانية من القانون رقم ١٥٥ لسنة ١٩٧١ التي نصت على انه ( تسري احكام هذا التعديل من تاريخ نفاذ قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ ) .

د ـ يجب ان يسدد العامل اشتراكات ضمان التقاعد التي تستحق عن المدة المضمونة البالغة ٥٪ من اخر اجر تقاضاه العامل اثناء خدمته غير المضمونة عن كل شهر ضم الى خدمته اما في حالة تعذر معرفة هذا الاجر رغم ثبوت الخدمة غير المضمونة فيقتضي الاعتداد بأول اجر معلوم تقاضاه العامل اثناء خدمته المضمونة التي تلي خدمته غير المضمونة وقد اجاز القانون للدائرة استقطاع المبلغ المترتب على الضم من رصيد العامل من مكافأة نهاية الخدمة المودع لدى الدائرة وفي حالة عدم وجود مثل هذا الرصيد فيستوفى المبلغ المستحق او الفرق اذا كان مبلغ الرصيد لا يكفي لسداد المبلغ المستحق

بنسبة ٥٪ من اجره الشهري الذي يتقاضاه اثناء خدمته المضمونة ، او ٥٪ من راتبه التقاعدي الذي يتقاضاه شهريا اذا كان متقاعدا .

٢ ـ **الخدمة المضمونة المصفاة** : اجاز القانون ضم مدة الخدمة المضمونة التي سبق ان صفيت للمضمون شريطة ان يعيد المبلغ الذي قبضه ولا يهم سواء اكانت الخدمة مشمولة بالقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٦ او ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ او ١١٢ لسنة ١٩٦٩ وصفيت باستلام الاعانة او الرصيد او المكافاة .

ان شروط الضم في هذه الحالة تتلخص بما يلي :

١ ـ يجب ان تكون للشخص الذي صفيت خدمته خدمة مضمونة مشمولة بأحكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي النافذ في او بعد ١/٤/١٩٧١ .

٢ ـ ان يقدم طلب الاضافة من قبل العامل خلال مدة خدمته المضمونة حتى ولو احيل على التقاعد بموجب القانون النافذ في او بعد ١/٤/١٩٧١ ولم يتيسر له اضافة خدمته المضمونة المصفاة الى خدمته خلال وجوده في هذه الخدمة وذلك استنادا لاحكام القانون رقم ١٥٥ لسنة ١٩٧١ التي سبق ذكرها .

٣ ـ ان يعيد الى دائرة الضمان المبلغ الذي استلمه منها عند تصفية خدمته المضمونة اما دفعة واحدة او على اقساط بنسبة الاشتراك الذي يستوفى منه عن خدمته المضمونة الحالية .

**الاعفاء من دفع اشتراكات ضمان التقاعد او اعادة المبلغ لقاء ضم الخدمة غير المضمونة او المضمونة المصفاة** : نصت على هذا الاعفاء الفقرة ( د ) من المادة ( ١٠٠ ) من القانون ويكون وفق الشروط التالية :

١ ـ ان لا يكون للعامل رصيد شخصي في دائرة الضمان .
٢ ـ أن يكون فقير الحال .
٣ ـ ان يوافق مجلس الادارة على اعفائه .
٤ ـ مصادقة وزير العمل والشؤون الاجتماعية على ذلك .

٣ ـ **اضافة الخدمة التقاعدية الى الخدمة المضمونة وبالعكس** : اجاز القانون للمضمون المشمول به ان يطلب ضم خدمته التقاعدية السابقة الى خدمته المضمونة الحالية اذا كان موظفا او مستخدما وله ان يطلب اضافة هذه الخدمة خلال خدمته المضمونة او عند اعتزاله هذه الخدمة كما يجوز انتقال مدة ضمان التقاعد في الخدمة المضمونة ، واحتسابها خدمة تقاعدية لدى اي تنظيم تقاعدي اداري او خاص ينظمه القانون . وقد اوجب القانون على الجهة التقاعدية ـ ادارية كانت او خاصة ـ التي يجري الانتقال من عندها ان تسدد ما يتوجب على المنقول من اشتراكات او استقطاعات

تقاعدية عن كامل المدة المعينة الى الجهة التقاعدية التي تم الانتقال اليها حسب قانون هذه الجهة على أن لا يزيد المبلغ عن رصيد الاشتراكات او الاستقطاعات التقاعدية المحصلة لحساب المنقول لدى الجهة الملزمة بالدفع اما اذا زاد فلا تلتزم الجهة التقاعدية التي جرى الانتقال من عندها الا بدفع ما يعادل الرصيد ويلتزم المنقول بتسديد الباقي الى الجهة التقاعدية التي انتقل اليها وقد اجاز القانون لدائرة الضمان عندما لا يكفي رصيد اشتراكات ضمان التقاعد لتسديد الاستقطاعات التقاعدية للمضمون الذي انتقل ضمان تقاعده من عندها ان تسدد عنه النقص من حساب تعويضه عن مكافأة نهاية الخدمة ان وجد (١٨٤)

٤ ـ **اضافة الخدمة العسكرية ( في الجيش والشرطة )** : يجوز حسب قرار مجلس قيادة الثورة رقم ٢٢٠ في ١٩٧٢/٥/٢٤ اضافة الخدمة العسكرية التقاعدية ايا كانت مدتها الى الخدمة المضمونة وذلك اذا كان المضمون خارج الخدمة العسكرية في ١٩٧٢/٦/٥ (١٨٥) ولا تضاف الخدمة المذكورة اذا كان المضمون قد ترك الخدمة العسكرية في او بعد ١٩٧٢/٦/٥ الا اذا كانت هذه الخدمة خمسة عشرة سنة فأكثر .

ان القرار المذكور يشمل الضباط ونواب الضباط وضباط الصف والافراد في الجيش كما يشمل الاشخاص الذين لديهم خدمة في سلك الشرطة والامن والجنسية باعتبارهم من منتسبي القوات المسلحة (١٨٦) .

اما الخدمة المضاعفة في القوات المسلحة وكذلك الخدمة المضافة لاسباب اخرى كالغبن فتحتسب ايضا في هذا المجال بشرط أن تكون مؤداة فعلا في الخدمة العسكرية ومحتسبة لاغراض التقاعد في حينه ويستقطع من العامل المضمون مقابل ضم هذه الخدمة ٥٪ من اخر اجر تقاضاه في الخدمة العسكرية (١٨٧) .

ولا يشمل قرار مجلس قيادة الثورة المنوه عنه المدنيين العاملين في القوات المسلحة لان خدمتهم لا تعتبر خدمة عسكرية بل خدمة عمالية واذا كانت غير مضمونة فتطبق عليها احكام هذه الخدمة بالنسبة لاضافتها الى الخدمة المضمونة .

---

(١٨٤) المادة ٧١ من القانون .

(١٨٥) ان التاريخ المذكور هو تاريخ نشر قرار مجلس قيادة الثورة في الوقائع العراقية .

(١٨٦) انظر كتاب دائرة التقاعد والضمان رقم ٧٢٦٤ في ١٩٧٣/٢/٢٦ .

(١٨٧) يوسف الياس ، خلف سلمان ، صبحي العبد الله ، جعفر الخفاجي ، اوليات قانون التقاعد والضمان الاجتماعي ، من منشورات مؤسسة الثقافة العمالية بغداد ١٩٧٣ ص ١٨٩ .

**٥ ـ مدة الفصل بسبب حوادث الشمال** : صدرت عدة قرارات عن مجلس قيادة الثورة حول الموضوع حيث جاء في قرار مجلس قيادة الثورة المرقم ٥٧٩ في ١٩٧٠/٥/٢٥ « تعتبر المدة التي قضاها الملتحقون بحوادث الشمال من عسكريين ومدنيين خدمة لهم لاغراض التقاعد والترفيع » وقرار مجلس قيادة الثورة رقم ٨٢٠ في ١٩٧١/٦/١٠ الذي تضمن ما يلي « تحسب مدة التحاق العمال الاجراء بحوادث الشمال بمثابة خدمة فعلية لاغراض التقاعد فقط » .

واخيرا صدر قرار مجلس قيادة الثورة رقم ١٣٤٩ في ١٩٧١/١١/٦ . حيث تضمن ما يلي :

١ ـ احتساب المدة التي قضاها العمال الاكراد خارج الخدمة بسبب حوادث الشمال خدمة فعلية لاغراض زيادة الاجور والتقاعد والضمان .

٢ ـ على المشمولين بالفقرة ( ١ ) من هذا القرار دفع ما يترتب عليهم من استقطاعات واشتراكات الضمان عن المدة المقضية خارج الخدمة وفقا لاحكام القوانين النافذة .

٣ ـ لا يعمل باي قرار سابق او نص قانوني يتعارض مع احكام هذا القرار ويشترط في المدة التي يطالب بضمها بسبب هذه الحوادث ان يكون المضمون عند التحاقه بحوادث الشمال مشمولا بالخدمة المضمونة وان يقدم طلبا بأحتسابها مع استشهاد من الحزب الديمقراطي الكردستاني واستشهاد من صاحب عمله او ادارته على ان يدفع المستفيد العامل ٥٪ من اجره كما هو الحال في الفصل السياسي على شرط ان يكون طالب ضم مدة الفصل بسبب حوادث الشمال موجودا في الخدمة المضمونة في ١٩٧١/١١/٦ .

## المبحث الثاني

## حالات التقاعد

**١ ـ تقاعد الشيخوخة** : يستحق العامل المضمون راتبا تقاعديا اذا اكمل الستين من العمر او اكملت المراة الخامسة والخمسين من العمر وكانت لاي منهما عشرون سنة خدمة مضمونة على الاقل اذ يقتضي توفر شرطي العمر والخدمة معا فلا يستحق العامل او العاملة التقاعد في حالة تخلف احدهما(١٨٨) . بالنسبة لشرط العمر اشترط القانون اكمال سن الستين فلا يكفي بلوغ هذه

(١٨٨) المادة ٦٥ من القانون .

السن فعبارة ( أكمل الستين من العمر ) تعني أتمها كاملة . كما نص القانون على منح العمال المسنين رواتب تقاعدية بشروط مخففة حيث قضت المادة ( ١٠٧ ) من القانون بذلك حينما اوردت احكاما استثنائية تتعلق بتسوية أوضاع العمال المضمونين المسنين (١٨٩) كما يلي : « استثناءا من احكام المادة ٦٥ من هذا القانون يحق لوزير العمل بناء على اقتراح الاتحاد وموافقة مجلس الادارة ان يقرر منح راتب تقاعدي للعمال المضمونين المسنين في احدى الحالات الاتية :

أ ـ اذا كان العامل المضمون قد بلغ الخامسة والستين من العمر عند نفاذ هذا القانون وكانت له خمس سنوات خدمة مضمونة على الاقل .

ب ـ اذا كان العامل المضمون قد بلغ الستين من العمر عند نفاذ هذا القانون وكانت له سبع سنوات خدمة مضمونة على الاقل .

ج ـ اذا بلغ (١٩٠) العامل المضمون سن الستين خلال السنوات الخمس الاولى من تاريخ نفاذ هذا القانون وكانت له عشر سنوات خدمة مضمونة على الاقل .

د ـ يراعى في تطبيق احكام هذه المادة على العاملة المضمونة تخفيض السن خمس سنوات بالنسبة اليها في كل حالة من الحالات السابقة » .

وقد نص القانون على انتقال الراتب المذكور الى الخلف في حالة الوفاة ( اضيفت الى الفقرة هـ من المادة المذكورة ) .

---

(١٨٩) ان ورود هذا الحكم في القانون يعتبر تجسيدا للمبادىء الرئيسية التي وردت في الاسباب الموجبة للقانون كما يلي : ( ومن هذا المنطلق لم يعد مقياس استحقاق الخدمة او التعويض او المكافاة او الراتب في هذا القانون ، ما يكون قد ادخره اثناء قدرله على العمل فحسب بل اصبح الاساس الجوهري هو وجود الحاجة الفعلية للحماية الاجتماعية فالقانون لم يعد يسال العامل المضمون عما دفعه حتى يداويه ويعوض عليه اجره ولم يعد يسال العاملة الحامل عن عدد اشتراكاتها المسددة حتى يتولاها بالعناية ولم يعد يسال الخلف عن مدى مساهمة معيلهم في الدائرة حتى يمنحهم الراتب بل اصبح قيام الدائرة بهذه الخدمات جميعها نابعا من اعتبار هذه الخدمات واجبا اجتماعيا قبل كل شيء ) .

(١٩٠) يقصد بالبلوغ : الوصول الى ، فعبارة بلغ العامل المضمون سن الستين تعني وصل اليها ولم يتمها بعد .

**شروط التطبيـــق (١٩١) :**

الحالة الاولى الواردة في الفقرة ا من المادة المذكورة :

١ ـ يشترط بلوغ العامل الخامسة والستين في ١٩٧١/٤/١ وهو تاريـخ نفاذ القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ او قبل ذلك مع تخفيض السـن خمس سنوات بالنسبة للمراة المضمونة .

٢ ـ يشترط توفر خمس سنوات خدمة عند انتهاء الخدمة المضمونة ويجوز أن يتحقق هذا الشرط في ١٩٧١/٤/١ او بعد ذلك .

**الحالة الثانية** : ( الفقرة ب من المادة المذكورة ) :

١ ـ يشترط بلوغ الستين بالنسبة للعامل المضمون والخامسة والخمسـين بالنسبة للعاملة المضمونة عند نفاذ القانون المذكور او قبل ذلك .

٢ ـ خدمة لا تقل عن سبع سنوات .

**الحالة الثالثـة** : ( الفقرة جـ من المادة المذكورة ) :

١ ـ بلوغ العامل ســن الستين خلال الخمس سنوات الاولى لنفاذ القانــون والعاملة المضمونة ســن الخامسة والخمســين .

٢ ـ خدمة مضمونة لا تقل عن عشر ســنوات .

**تقاعد الخـدمة** : نص القانون على استحقاق التقاعد في حالة توفـر الخدمة فقط حيث اشترط ان يكون للرجل ثلاثون ســنة خـدمة مضمونة على الاقل وللمراة خمس وعشرون سنة خدمة مضمونة على الاقل بصـرف النظـــر عن بلوغ ســـن معينـــة ( الفقرة ب من المادة ٦٥ المذكـــورة ) .

لقد ورد في الحالات التي سبق توضيحها شرط ( الخدمة المضمونة ) ونرى انه ليس من الضروري أن تكون هذه الخدمة كلها مضمونة اذ يكفي أن

(١٩١) لقد صدر قرار المكتب الدائم رقم ١٤٢٢ في ١٩٧٢/١١/١ حول تطبيق النص المذكور حيث جاء فيه « قرر المكتب الدائم تأييد الراي الاول الوارد ذكره بمذكرة المدير العـام بالنظر لما استند اليـه من اسباب قانونية والقائل بعدم وجوب اجتماع شرط بلوغ العمر المعين في الفقرتين ( أ ، ب ) من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ المعدل وشرط تحقق مدة الخدمة المطلوبة عند نفاذ القانون وعليـه يستحق الشخص المضمـون الراتب التقاعدي عن الشيخوخة بموجب الفقرتين اعلاه اذا تحقق شرط بلوغ الســن المعينة في او قبل ١٩٧١/٤/١ وتحقق شرط الخدمة المطلوبة عند نفاذ هذا القانون او عند انتهاء الخـدمة » كما صدر قرار اخـر ألحاقا بالقرار السابق يتعلق بالفقرة ( جـ ) من المادة ذاتها حيث جاء فيه « الحاقا بقرارنا المرقم ١٤٢٢ في ١٩٧٢/١١/١ وانسجاما مع مضمونه وتطبيقا لاحكام الفقرة ( جـ ) من المادة ( ١٠٧ ) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ قرر المكتب الدائم بانه اذا بلغ العامل المضمون ســن الـ ( ٦٠ ) سنة والعاملة المضمونة ســن الـ ( ٥٥ ) سنة خلال السنوات الخمس الاولى لنفاذ القانون فانهما يستحقان تقاضي الراتب التقاعدي بموجب الفقرة ( جـ ) المذكورة اعلاه اذا كان لاي منهما خدمة عشر سنوات فاكثر عند بلوغ السن المعينة اعلاه او عند انتهاء خدمة اي منهما » .

تكون خدمة العامل الاخيرة عند انتهاء خدمته مشمولة بالضمان وذلك لان القانون قد اجاز اضافة الخدمة غير المضمونة وغيرها من الخدمات الاخرى الى الخدمة المضمونة (١٩٢) كما سبق ان اوضحنا ذلك .

**تحديد سن العامل المضمون** : ان المادة ( ٦٧ ) من قانون الضمان قبل تعديلها كانت تتضمن احكاما خاصة لتحديد سن العامل المضمون بصورة تختلف عما ورد في المادة ( ٣٣ ) من قانون العمل السابق الامر الذي كان يؤدي الى حصول اشكالات عند انهاء خدمة العامل المضمون من قبل الادارة او صاحب العمل بموجب هذه المادة اذ قد يحال العامل الذي انهيت خدمته الى الخبرة الطبية لتقدير سنه وذلك استنادا الى المادة ( ٦٧ ) التي تنص على ما يلي : ( يعتمد في تحديد سن العامل المضمون على قيد النفوس الصادر بموجب بيان ولادة رسمي . فاذا لم يوجد ينظر الى العمر المسجل في قيود الدائرة او في سجل النفوس او عقود العمل . فاذا ظهر بين هذه الوثائق تضارب في الوقائع المدونة فيها او اذا تبين ان بين هذه الوثائق وبين واقع الحال فرقا ظاهرا يصار الى تحديد العمر عن طريق الخبرة الطبية ولا يعتد في مواجهة الدائرة بأي مستند اخر حتى ولو كان مدعوما بحكم قضائي ، لذلك ففي حالة احالة العامل الى الخبرة الطبية حسب ما موضح في المادة المذكورة فانه قد يحصل ان يقدر له عمر يقل عن العمر الذي اعتمده صاحب العمل في انهاء خدمته وقد حصلت حالات من هذا القبيل الامر الذي استوجب فيها اعادة العامل الى عمله وقد ذهبت محكمة العمل العليا بهذا الصدد الى ما يلي :

( لدى التدقيق والمداولة وجد ان المدعى المستانف عليه هو عامل مضمون وقد انهى المدعى عليه المستانف خدمته بالامر الاداري المرقم ٢٥٧٠ في ١٩٧١/٦/٨ استنادا الى المادة ٣٣ من قانون العمل رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ لبلوغه السن القانونية التي تجوز لادارة العمل احالته الى التقاعد (١٩٣) .

وحيث يتبين لهذه المحكمة ان المستانف لم يراع عند احالة المستانف عليه على التقاعد الحكم الوارد في المادة(٦٧)من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ الذي يعتبر مقيدا للحكم العام الذي جاءت به المادة ( ٣٣ ) من قانون العمل فيما يختص بالعمال المضمونين وحيث ان المستانف

(١٩٢) الدكتور عدنان العابد ، من الاثار انتهاء عقد العمل استحقاق العامل للتقاعد ، بحث منشور في مجلة العلوم السياسية والقانونية العدد الاول ١٩٧٦ ص ١٣٣ .

(١٩٣) نصت المادة ٣٣ من قانون العمل الملغي على ما يلي : « ان لادارة او لصاحب العمل انهاء عقد العمل في حالة بلوغ العامل سن الستين اذا كان رجلاًاو الخامسة والخمسين اذا كان امراة ويعتمد في تحديد السن قيد النفوس او العمر الذي حدد في عقد العمل ايهما افضل للعامل » .

عليه هو عامل مضمون ، وان انهاء خدمته يتطلب الرجوع الى المادة ( ٦٧ ) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي والتقيد بأحكامها سيما ما يتعلق بالطريقة التي تحدد بها سن العامل المضمون وحيث ان هذه المادة قد نصت على عدم الاعتداد بقيد النفوس مالم يكن مستندا على بيان ولادة صحيح وحيث ان انهاء خدمة المستأنف عليه كان قد استند الى قيد نفوسه لعام ١٩٥٧ الذي لم يستند على بيان ولادة صحيح وكان ظاهر حاله مختلفا عما مسجل في قيد نفوسه وثبت بالخبرة الطبية خطل الاعتماد على القيد المذكور لهذا يكون المدعى عليه المستأنف قد اخطأ عند انهاء خدمة المدعى المستأنف عليه قبل بلوغه سن الستين انه لذلك يتحمل نتيجة هذا الخطأ تأدية اجر المستأنف عليه عن الفترة ما بين تاريخ انهاء خدمته وبين تاريخ اعادته الى العمل » (١٩٤) الا انه يلاحظ بأن تعديل المادة ( ٦٧ ) المذكور قد وضع حدا للاشكالات التي اوضحناها لانه ادى الى توحيد الاسس التي يعتمد عليها في تثبيت سن العامل لاغراض قانوني العمل والضمان (١٩٥) فقد نصت المادة المعدلة على ما يلي :

« ١ ـ يعتمد في تثبيت سن العامل لاغراض قانون العمل رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ المعدل وقانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ على احدى الوثائق التالية وحسب تدرجها :

ا ـ دفتر الخدمة العسكرية .

ب ـ سجلات وزارة الدفاع .

جـ ـ قرار تثبيت العمر المكتسب الدرجة القطعية الصادر من الدوائر الرسمية وشبه الرسمية .

د ـ اول دفتر نفوس قدمه العامل عند اشتغاله او بعد ذلك .

هـ ـ قيود دائرة الضمان .

و ـ عقود العمل .

ز ـ سجلات الادارات .

٢ ـ على كل صاحب عمل اصدار قرار تثبيت عمر العامل وفق احكام الفقرة ( ١ ) من هذه المادة على أن ترسل نسخة منه الى العامل والى دائرة العمل لتدقيقها والمصادقة عليها ويستثنى من قرار تثبيت العمر عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم والعمال الذين يشتغلون في اعمال غير متواصلة .

٣ ـ للعامل ولكل ذي علاقة الاعتراض على قرار التثبيت خلال مدة خمسة عشر يوما من تاريخ تبلغه به لدى لجنة خاصة من موظفي المديرية العامة لدائرة العمل .

---

(١٩٤) انظر قرار محكمة العمل العليا الهيئة القضائية الثانية ، الاضبارة ٢٢٣/عليا ثانية / ٣ الاعلام ٢١٧ في ١٩٧٣/٦/٢٠ .

(١٩٥) الدكتور عدنان العابد والدكتور يوسف الياس ، قانون العمل بغداد ١٩٨٠ .

٤ ـ يكون قرار اللجنة المشار اليها في الفقرة ( ٣ ) من هذه المادة الصادر بشان الاعتراضات نهائيا ولا عبرة بأي مستند اخر حتى ولو كان مستندا الى حكم قضائي .

**احتساب الراتب التقاعدي** : اوضحت المادة ( ٦٨ ) من القانون كيفية احتساب الراتب التقاعدي حيث نصت على ذلك كما يلي : ـ

أ ـ يحسب راتب التقاعد في جميع الحالات المبينة في المادة ( ٦٥ ) من القانون على أساس ( ٢٫٥٪ ) من متوسط الاجر الشهري للعامل المتقاعد مضروبا بعدد اشهر الخدمة المضمونة ومقسوما على ( ١٢ ) ويعتبر كسر الشهر الاخير كالشهر ويجبر كسر الدينار الذي لا يتجاوز نصف دينار الى نصف دينار وكسر الدينار الذي يزيد على نصف دينار الى دينار كامل .

ب ـ يعتبر متوسط الاجر الشهري لاغراض تطبيق هذا القانون هو متوسط الاجر الشهري للسنوات الثلاثة الاخيرة من خدمة العامل المضمونة او متوسط الاجر الشهري لمدة الخدمة المضمونة ان قلت عن ثلاث سنوات الا فيما يرد به نص مخالف في القانون » .

لقد حدد القانون الراتب التقاعدي بنسبة ١/٠٫٤ من متوسط الاجر الشهري مضروبة بعدد سنوات الخدمة وهذا يعني ان كل عامل تبلغ خدمته المضمونة اربعين سنة يتقاضى راتبا تقاعديا يعادل كامل اجره دون النظر الى سنه .

كما تضاف الزيادات المقررة بموجب قرارات مجلس قيادة الثورة المرقمة ٩٨ و ١٠٤٦ و ١١١٢ الصادرة في ١٩٧٤/٢/٧ و ١٩٧٩/٨/١١ و ١٩٨٠/٧/١٤ حيث تقرر بموجب القرار الاول منح زيادة قدرها ثلاثة دنانير وسبعة دنانير ونصف بموجب القرار الثاني وعشرة دنانير بموجب القرار الثالث لمن احيلوا على التقاعد قبل ١٩٨٠/٨/١ .

كما تتبع نفس الاسس في احتساب الراتب التقاعدي عن العجز كما سبق ان اوضحنا .

**الحد الاعلى والادنى للراتب التقاعدي** : يعتبر الحد الاعلى العام للراتب التقاعدي الكامل بالنسبة لمختلف فروع الضمان في القانون الذي لا يجوز تجاوزه في جميع الحالات هو ( ١٤٠ ) دينار وكل حساب قانوني للراتب المذكور يرتفع

عن هذا الحـد يخفض اليـه (١٩٦) .

كما يعتبر الحد الادنى العام للراتب التقاعدي الكامل بالنسبة لمختلف فروع الضمان الذي لا يجوز النزول عنه في جميـع الحـالات هو ( ٥٤ ) دينارا وكل حساب قانوني للراتب المذكور ادنى من هذا الحد يرفع اليـه كما يعتبر الحد الادنى العام للراتب التقاعدي الجزئي ثلاثة دنانير شهريا في جميـع الحـالات (١٩٧) .

٣ ــ **تقاعد الخلف ( تقاعد الوفـاة )** : نصت الفقرة جـ من المادة ( ٦٥ ) من القانون على استحقاق التقاعد اذا توفي العامل المضمون أثناء سريان مدة الخدمة المضمونة وكان تسجيله ثابتا في الدائرة ومدفوعا عنه الاشتراك او مستحقا عليـه قبل الوفـاة » .

كما نصت المادة ( ٦٦ ) على استحقاق الخلف لراتب العامل الذي توفي وفقا لاحكام الفقرة ( جـ ) المذكورة . ويتحقق هذا في حالة وفاة العامل المضمون المتقاعد سواء كان استحقاقه للراتب عن اصابة العمل او العجز عن العمـل او بسبب بلوغه سـن التقاعـد .

**من هم الخلف :**

أخذ القانون بسببي الارث المعروفة في القانون المدني وهما القرابة والنكاح الصحيح ولم يأخذ بالمبدأ المعروف في قانون الاحوال الشخصية فيما يتعلق بتحديد الورثة بالقرابة .

ان المبدأ الوارد في قانون الضمان يستند على ركنين اساسيين . الحاجة والعمل . هذا يتضح من نص المادة الثانية والسبعين التي حددت الخلف كما يلي:

أ ــ الزوج اذا كان غير قادر على العمل عند وفاة زوجته المضمونة وكـان يعتمد في اعالته عليها وليس له مورد خاص .

---

(١٩٦) المادة ٦٩ المعدلة من القانون حيث عدلت بموجب قرار مجلس قيادة الثورة المرقم ١١٢ في ١٩٨٠/٧/١٤ الذي نص على ما يلي :
يعدل الحد الاعلى العام للراتب التقاعدي الكامل بالنسبة لمختلف فروع الضمان المنصوص عليها في المادة التاسعة والستين من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ الى (١٤٠ ) دينار ولا يجوز تجاوزه في جميع الحالات وكل حساب قانوني للراتب المذكور بعد اضافة الزيادتين المقررتين بقراري مجلس قيادة الثورة المرقمين ( ٩٨ و ٣٠٤٦ ) والمؤرخين في ١٩٧٤/٢/٧ و ١٩٧٩/٨/١١ والزيادة الواردة بالفقرة ( أ ــ ثانيا ) من هذا القرار يرتفع عن هذا الحـد يخفض اليـه .

(١٩٧) اصبح الحد الادنى بهذا المقدار بموجب قرار مجلس قيادة الثورة رقم ١٠٩٤ في ١٩٨٥/٩/١٤ .

ب ــ الزوجة اذا لم يكن لها عمل ــ ولم تتزوج بعد وفاة زوجها المضمون ولم يكن لها مورد خاص وتعتبر الزوجـات في حالة التعدد بمثابة الشخص الواحد ويقتسمن الاستحقاق بالتساوي فيما بينهن .

ج ــ الاولاد الذكور من لم يزد عمره عن السابعة عشر الا اذا كان عاجزا عن العمل او يتابع دراسته الثانوية حتى سن العشرين او يتابع دراسته الجامعية او العليا بانتظام ونجاح حتى سن السابعة والعشرين والبنـات باستثناء من تزوجت (١٩٨) منهن او من تجاوزت السابعة عشرة مـن

---

(١٩٨) استثنت المادة المذكورة البنت المتزوجة من تقاضي راتب تقاعدي عن والدها المتوفى ولكن ما الحكم في حالة طلاقها بعد تخصيص الراتب التقاعدي للمستحقين اي ما مدى استحقاقها للراتب التقـاعدي ؟

لقد قضت محكمة العمل العليا باستحقاق البنت المطلقة للراتب التقاعدي : « لدى التدقيـق والمداولة وجد أن النص على استحقاق العيـال تقاعد الخلف وقد ورد في المادة ٣٩ من قانون التقاعد والضمان الاجتمـاعي رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٩ صنفت فئات العيـال الى فئتين فجاء في الفقرة ٢ ج من مستحقي الفئة الاولى ما يلي ، وتستمر البنت على تقاضي الراتب التقاعدي ويقطع عنها حين زواجها او وفاتها او الخدمة في عمـل اعتيادي ) .

فمن ملاحظة النص المذكور نجده قد عين لاستحقاق البنت الراتب التقاعدي حالة واحدة فقط هي حالة وجودها عزباء عند وفاة والدها كما عين حالات قطع الراتب التقـاعدي عنها في حلات الزواج والوفاة والخدمة في عمل اعتيادي وسكت القانون عن بيـان حكمه على من يتواجد من هؤلاء المستحقين في ظرف يحجب فيه حقه عن تناول الراتب التقاعدي الذي كان تناوله له لولا قيام هذا الظرف حقا من الحقوق الصريحة لا جدل فيه ولا خلاف وحالة المستأنف عليها هي احدى الحالات التي سكت القانون عن بيان حكمه فيها وعد سكوله هذا غموضا في النص يوجب على المحكمة تفسيره عند الفصل في الدعوى .

وحيث اننا تجاه تفسير غموض في قانون شرع لحماية طائفة ضعيفة فان القاعدة التي يستند عليها في استنطاق الساكت واستجلاء الغامض تمليها دواع ثلاث :

١ ــ قواعد العدالة ٢ ــ روح القانون واغراضه ٣ ــ الفكرة الاشتراكية للضمان الاجتماعي وكفالة الدولة لمستقبل عيش لمن شرع القانون لمصلحتهم هذه الدواعي توجب حين لا يكون النص التشريعي في قانون العمل او في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال صريحا بل يحتمل التأويل والشك توجب تفسيره بما هو اصلح للعامل وحيث ان محكمة عمل محافظة البصرة قد فسرت النص القانوني المذكور بما هو اصلح للمدعية المستأنف عليها حين حكمت بالزام المستأنف باشراكها بالراتب التقاعدي المخصص للمتوفى والدها ، انظر قرار محكمة العمل العليا الهيئة الثانية لمحكمة العمل العليا برقم الاضبارة ر ٧٣ / عليا ثانية / ٧١ ) .

ويلاحظ بأن القانون المصري قد نص في المادة ١١٤ على ما يلي :

« اذا طلقت او ترملت البنت او الاخت منح كل منهما ما كان يستحق له من معاش

العمر اذا كان لها مورد خاص او عمل اعتيادي (١٩٩) او وظيفة .

د ــ الاب اذا كان غير قادر على العمل اثناء وفاة العامل المضمون وكان يعتمد في اعالته عليـــه والام اذا لم يكن لها مورد خاص وكانت تعتمد في اعالتها على ابنها المضمـــــون .

هـ ــ الاخوة من كان منهم دون السادسة عشرة وكان يعتمد في اعالته علـــى العامل المضمون والاخـــوات من كانت منهن غير متزوجة اذا لم يكن لهـــا مورد خاص ولا عمل مأجور دائم ولا وظيفة تعتمد في اعالتها على العامل المضـمـــون .

**استبعاد فئات من الاشخاص هم من الورثة في قانون الاحوال الشخصية :**

لم ترد اية اشارة في القانون الى اشخاص هم من الورثة في قانون الاحوال الشخصية نذكرهم فيما يلي :

أ ــ ابن الابن او بنت الابن او بنت البنت او ابن البنت اي الاولاد وان نزلوا بينما اعتبر القانون الاولاد ( ذكورا أم اناثا ) من الخلف دون أن يشـــمل هذه الصفة فروعهم لاقتصار المشرع على ذكر الاولاد فهو لو كان يريد شمول اولادهم وان نزلوا لكان قد ذكرهم صراحة .

ب ــ اجداد وجدات العامل المتوفي .

ج ــ اولاد الاخـــوة والاخـــوات .

د ــ الاعمام والعمات والاخوال والخـــالات .

يظهر هذا الاختلاف في الاحكام ايضا بين ما هو اجتماعي وفردي في حصص الورثة فلا تطبق قاعدة « للذكر مثل حظ الانثيين في نظام الخلف

---

بافتراض استحقاقه في تاريخ وفاة المورث » .

ان تطبيـــق هذا النص لا يثير أي اشكال بالنسبة للبنت فهي تستحق المعاش دون حاجة الى اثبات ان المتوفى كان يعولها بالفعل وذلك لان الاب ملتزم بالانفاق على بناته فيتوفر بالنســبة لهن شرط الاعالة القانونية .

الا أن الصعـوبة تثور اذا كانت الاخت متزوجة وقت وفاة المؤمن عليه ( اخوها ) أي انها كانت في كنف زوجها يعولها اعالة قانونية ينبغي معها القول بانها في حالة « اعالة فعليـــة » بالنســبة للمؤمن عليه فما مدى استحقاقها للمعـاش في حالة الطلاق او الترمـــل ؟

انها لا تستحق المعاش لانها لم تكن في حالة اعالة فعلية من قبل اخيها المتوفى ( كما انها لا تستحق وفقا للقواعد العامة لان عودة المعاش بعد قطعه يعني انه يعود الى شخص توافرت فيه من قبل شروط الاستحقاق وهذه الشروط لم تتوفر في الاخت المتزوجة عند وفاة اخيها المؤمن عليه ) الا انه اذا كانت الاخت في كنف اخيها ( المؤمن عليه يعولها اعالة فعلية عند وفاته فاستحقت المعاش ثم تزوجت فقطع عنها فانه يعود اليها في حالة الطلاق او الترمل ( احمد حسن البرعي ، المرجع الســابق ص ٧٦٠ ) .

(١٩٩) ان المقصود بالعمل الاعتيادي هو العمل المأجور الدائم وانظر في تحديد مفهوم المادة الاولى من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم ١١٢ لســنة ١٩٦٩ الملغي .

في قانون الضمان الاجتماعي الذي يساوي بين الولد والبنت كما ان استحقاق الزوجة في قانون الاحوال الشخصية عند وجود الفرع الوارث هو الثمن، والربع عند عدمه في قانون الاحوال الشخصية، بينما تتساوى حصتها مع جميع افراد المجموعة الاولى (الزوجة والزوج او الزوجات والاولاد والبنات) وكذلك بالنسبة للزوج حيث يستحق الربع مع الفرع الوارث لزوجته والنصف عند عدمه في قانون الاحوال الشخصية (٢٠٠) بينما تتساوى حصته مع افراد المجموعة الاولى في قانون الضمان الاجتماعي .

اما بالنسبة للاولاد والبنات فيعلق القانون انتقال الراتب التقاعدي اليهم على شرط بلوغهم سنا معينة :

بالنسبة للاولاد دون السابعة عشرة وكذلك البنات الا ان يكون الولد مستمرا في دراسته الثانوية ( حتى العشرين في حالة استمراره فيها ) او الجامعية او العالية ( حتى السابعة والعشرين في حالة استمراره فيها ) وان لا تكون البنت قد تزوجت او تجاوز عمرها السابعة عشر وان لا يكون لها مورد خاص او عمل اعتيادي او وظيفة .

يفهم مما تقدم بأن الاولاد والبنات يفقدون حقهم في الراتب التقاعدي في حالة تحقيق حالة من الحالات المانعة للاستحقاق . حتى ولو حصل هذا بعد تسلم الراتب التقاعدي .

بالنسبة للاب والام فيشترط ان لا يكون الاب قادرا على العمل اثناء وفاة العامل المضمون « وعليه قياسا على حالة الزوج فان الاب لا يفقد راتبه التقاعدي بعد تسلمه له اذا اصبح قادرا على العمل لان النص يشترط عدم القدرة » اثناء وفاة الابن المضمون ، ولا تكفي عدم القدرة على العمل عند الاب وانما يشترط أن يكون الاب معتمدا في معيشته على ابنه اي ليس لديه مورد مالي اخر . اما الام فهي خلف لابنها المضمون اذا لم يكن لها مورد خاص تعتاش منه وكان ابنها يعيلها قبل وفاته .

اما الاخوة والاخوات فيشترط أن لا تتجاوز اعمار الاخوة السادسة عشرة وان يكونوا معتمدين في معيشتهم على اخيهم والاخوات يفقدن الراتب ان تزوجن او كان لديهن مورد خاص او عمل مأجور دائم او وظيفة .

نستنتج مما تقدم بأن النكاح الصحيح لا يعتبر سببا مطلقا للارث في قانون الضمان الاجتماعي وانما هو مقيد بعدة شروط :

يشترط في الزوج الوارث لزوجته عدم قدرته على العمل واعتماده في

(٢٠٠) م ٩١ من قانون الاحوال الشخصية رقم ١٨٨ لسنة ١٩٥٩ وتعديلاته .

معيشته على الزوجة اي ليس لديه مورد خاص وبعبارة اخرى ان الزوج لا يعتبر خلفا لزوجته اذا كان قادرا على العمل ولم تكن زوجته المضمونة المتوفاة تعيله اما بالنسبة للزوجة فيسقط حقها في الارث عند وجود شرط من الشروط المانعة : أن لا يكون لها عمل او لم تتزوج بعد وفاة زوجها المضمون او أن لا يكون لها مورد خاص .

**المقصود بالمورد الخاص** : يقصد بالمورد الخاص المشار اليه في المادة ( ٧٢ ) المذكورة كل مورد دائم يزيد عن الحد الادنى العام للراتب التقاعدي الكامل فان كان المورد الخاص اقل من الحد المذكور يعطي صاحبه من استحقاقه ما يكمل له هذا الحد وأما الحد الادنى العام للراتب التقاعدي الكامل بالنسبة (٢٠١) لمختلف فروع الضمان الذي لا يجوز النزول عنه في جميع الحالات فهو ( ٥٤ ) دينارا وكل حساب قانوني للراتب المذكور ادنى من هذا الحد يرفع اليه .

**شروط استحقاق راتب الخلف :**

١ ـ يقتضي اثبات كون الشخص يعتبر من افراد الخلف المذكورين آنفا .

٢ ـ عندما يكون العجز او عدم القدرة على العمل شرطا من شروط استحقاق احد افراد الخلف . على الدائرة ان تتثبت من ذلك قبل منح الراتب بالخبرة الطبية وفقا للاصول المحددة في القانون (٢٠٢) .

**كيفية توزيع الراتب التقاعدي على المستحقين :**

يقسم الراتب التقاعدي على المستحقين من الخلف على النحو الاتي :

١ ـ اذا كان الخلف المستحقون هم فقط احد الزوجين والاولاد فيوزع عليهم الراتب التقاعدي بالتساوي كما ترد حصة من ينتهي استحقاقه منهم على الباقين بالتساوي بشرط ان لا تزيد حصة كل منهم على ٦٠٪ من الراتب التقاعدي الاصلي وهذا يعني انه في حالة وجود شخص واحد من الخلف فيحصل على ٦٠٪ فقط .

٢ ـ أما اذا كان الخلف المستحقون هم الاب والام والاخوة والاخوات فيوزع عليهم الراتب التقاعدي بالتساوي وكذلك ترد عليهم بالتساوي حصة من ينتهي استحقاقه منهم بشرط أن لا تزيد حصة كل منهم على ٤٠٪ من الراتب التقاعدي الاصلي أما اذا لم يوجد من هؤلاء الخلف الا واحد فقط فيأخذ مقدار ٤٠٪ من الراتب التقاعدي فقط .

٣ ـ اذا كان الخلف هم خليط من احد الزوجين والاولاد من جهة ومن الام

---

(٢٠١) المادة ٦٩ من القانون هذا عدا الزيادات التي تقررت بموجب قرارات صدرت عن مجلس قيادة الثورة .

(٢٠٢) المادة ٧٣ من القانون .

والاب والاخوة والاخوات من جهة اخرى فيوزع الثلثان من الراتب التقاعدي الاصلي على افراد الفئة الاولى والثلث الاخر على افراد الفئة الثانية ويرد نصيب من ينتهي استحقاقه من افراد الفئتين على افراد الفئة الاولى فقط بشرط ان لا يزيد نصيب كل منهم على ٦٠٪ من الراتب التقاعدي الاصلي وترد الزيادة ان وجدت على افراد الفئة الاخرى وبشرط ان لا يزيد نصيب كل منهم على ٤٠٪ من الراتب التقاعدي الاصلي وهذا يحصل في حالة وجود خلف واحد من الفئة الاولى وخلف واحد من الفئة الثانية حيث يحصل الاول على ٦٠٪ من الراتب والاخر على ٤٠٪ منه .
يسري مفعول الحد الاعلى المذكور اعلاه في حالتي التوزيع المباشر او التوزيع الثاني بعد الرد (٢٠٣) .

لقد اخذ المشرع بمبدأ المساواة في الحصص بين افراد الفئة الواحدة الا اذا وجد بعد وفاة العامل اشخاص ينتمون الى الفئتين فتعطي لكل فرد من افراد الفئة الاولى وهم : الزوج والزوجة والاولاد والبنات حصتان وحصة واحدة لكل فرد من افراد الفئة الثانية وهم الاب والام والاخوة والاخوات .
اما التوزيع بعد الرد فيعاد فيه حساب الحصص في كل مرة ينتهي استحقاق واحد او اكثر من الخلف المنتمين الى الفئتين الاولى والثانية .
**مقدار الاستحقاق** : لا يجوز ان تقل حصة أي من مستحقي الخلف عن ثلاثة دنانير على أن لا يزيد مجموع الاستحقاقات الموزعة على الخلف عن الراتب التقاعدي الاصلي اما اذا زادت فيكون الحد الادنى لاستحقاق الخلف في جميع الحالات دينارين على الاقل دون النظر الى الزيادة ويرفع الحد الادنى مجددا الى ثلاثة دنانير كلما نقص مجموع التوزيع عن مبلغ الراتب التقاعدي الاصلي وفي حدود هذا المبلغ (٢٠٤) .

وقد أجاز القانون الجمع بين اكثر من استحقاق للخلف شريطة أن لا يزيد مجموع الاستحقاقات عن الحد الادنى العام للراتب التقاعدي الكامل وهو ( ٥٤ ) دينار وفي حالة الزيادة يستقطع من مجموع الاستحقاق ما يعادل الزيادة المذكورة وهذا يشمل افراد الخلف كافة .

**ازدواجية استحقاق الراتب التقاعدي** : لا يجوز حسب احكام القانون (٢٠٥) :

---

(٢٠٣) المادة ( ٧٤ ) من القانون .
(٢٠٤) المادة ( ٧٠ ) من القانون .
(٢٠٥) المادة ( ٧٠ ) من القانون .

ا ـ الجمع بين راتبين تقاعديين كاملين او راتب تقاعدي كامل وراتب تقاعدي جزئي من اي نوع سواء كان الراتب ناشئا عن احد فروع الضمان في هذا القانون او عن قوانين التقاعد الاخرى في الدولة .

وعندما تتوفر في العامل المضمون شروط الاستحقاق في أكثر من راتب تقاعدي يمنح الراتب الافضل ويستثنى في هذه الحالة الاخيرة من شرط الحد الاعلى للراتب التقاعدي المنصوص عليه في المادة ( ٦٩ ) من هذا القانون اذا كان استحقاقه للراتب التقاعدي الافضل ناشئا عن غير هذا القانون .

ب ـ الجمع بين اي راتب تقاعدي كامل من الدائرة وبين تعويض مكافاة الخدمة من الدائرة الا فيما يرد به نص خاص في القانون .

جـ ـ بيع الراتب التقاعدي او استبداله او التنازل عنه للغير ويقع باطلا كل تصرف من هذا النوع او من نوع مماثل وتتمتع مختلف استحقاقات العمال وخلفهم من الدائرة بنفس الحماية القانونية للاجور المنصوص عليها في المادة ( ٥١ ) من قانون العمل (٢٠٦) .

ويلاحظ بأن القانون المصري قد توسع في تقرير معاش الوفاة فذهب الى تأسيس الاستحقاق على مجرد الحاجة كما هو الحال بالنسبة للمطلقة وذلك لانه وفقا للقواعد العامة فان المطلقة لا تستحق المعاش في حالة وفاة مطلقها (٢٠٧) .

ويشترط لاستحقاق المطلقة للمعاش في حالة وفاة مطلقها الشروط الاتية : ـ

١ ـ أن يكون الزوج قد طلقها رغم ارادتها :

ذهب الفقه الى انتقاد هذه الصياغة لانها ركيكة وغير مفهومة وذلك لان الطلاق يقع بارادة الزوج بغض النظر عن ارادة الزوجة وسواء رغبت في الطلاق أم لا لذلك فان الطلاق يقع دائما بارادة الزوج (٢٠٨)

لذلك يرجح الفقه ان المشرع كان يقصد بهذا الشرط ان يكون الطلاق

---

(٢٠٦) نصت المادة ٥١ من قانون العمل على ما يلي :

« لا يجوز الحجز على الاجر المستحق للعامل وفقا لاحكام هذا القانون الا بنسبة لا تزيد على ٢٠٪ منه على أن يكون ذلك ايفاءا لدين ثابت بحكم قضائي » .

(٢٠٧) حسام الاهواني ، اصول قانون التأمين الاجتماعي ، القاهرة ١٩٨١ ص ١٨٦ وما بعدها .

(٢٠٨) احمد حسن البرعي ، المرجع السابق ص ٧٤٦ .

راجعا الى سبب ينسب للزوج وليس للزوجة المطلقــة (٢٠٩) .
٢ ـ ان يكون زواجها بالمؤمن عليــه او صاحب المعــاش قد استمر مدة لا تقل عن عشرين سنة .
٣ ـ يشترط كذلك الا تكون قد تزوجت بشخص اخــر بعد طلاقها من المؤمن عليــــه .
٤ ـ كما يشترط الا يكون لديها دخل من اي نوع يعادل قيمة استحقاقها في المعــاش او يزيد عليــه .

اما بالنسبة لاستحقاق الزوج فيشترط ان يكون عاجزا عن الكســب اي ان يكون مصابا بعجز يحول كلية بينه وبــين العمل او ينقص قدرته علــى العمل بواقع ٥٠٪ على الاقل ويشترط ان يكون هذا العجز ناشئا بالميلاد او بنتيجة حادث او مرض يصاب به الشخص قبل سن الستين .

كما يشترط أن يكون الزواج قد تم قبل بلوغ المؤمن عليها سن الســتين وذلك لان زواج المؤمن عليها بعد بلوغ هذه الســن وخاصة من رجل عاجز عــن الكســـب « يغلب الظن معه انها اقدمت عليه من اجل حصوله على المعــاش حال وفاتها اي بقصد التحــايل على القانون » (٢١٠) .

## امثلة على احتساب الراتب التقاعدي عن الشيخوخة واحتساب استحقاقات الخلف

١ ـ الراتب التقاعدي عن الشيخوخــة :

مثال : عامل متوسط اجره الشهري للثلاث سنوات الاخيرة ( ٦٠ ) دينارا ومدة خدمته المضمونة ٢٠ سنة يحسب راتبه التقاعدي كما يلي :

$$\frac{٦٠ \times ٢٤٠ \times ٢ر٥}{١٠٠ \times ١٢} =$$ ٣٠ دينارا الراتب التقاعدي الاصلي عدا الزيادات

مثال اخــر : عامل متوسط أجره الشهري للثلاث سنوات الاخيرة ( ١٠٠ ) دينار مدة خدمته الضمونة ( ٤٠ ) سنة .

$$\frac{١٠٠ \times ٤٨٠ \times ٢ر٥}{١٠٠ \times ١٢} =$$ ١٠٠ دينار عدا الزيادات .

٢ ـ استحقاقات الخلف !

مثال : توفى متقاعد عن زوجة وابن وبنت وكان راتبه التقاعدي الاصلي

(٢٠٩) اهاب اسماعيــل ، الضمان الاجتماعي وشرح قانون التأمين الاجتماعي في جمهورية مصر العربية ، القاهرة ١٩٨١ ص ٦٢ وما بعدها .

(٢١٠) احمد حســن البرعي ، المرجع الســابق ص ٧٤٨ .

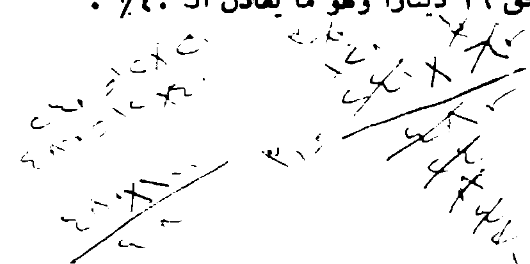
(٦٠) دينار فما هو استحقاق كل منهم .
٦٠ ÷ ٣ = ٢٠ دينار استحقاق كل منهم عدا الزيادات .
مثال : توفي متقاعد عن ام واب واخت وكان راتبه التقاعدى ٣٠ دينارا فما استحقاق كل منهـم .

٣٠ ÷ ٣ = ١٠ دنانير استحقاق كل منهم عدا الزيادات .
مثال : اذا توفي المتقاعد عن افراد من الفئتين معا فان الراتب يوزع بنسبة حصتين لكل من افراد الفئة الاولى وحصة واحدة من افراد الفئة الثانيـة فاذا توفي عن زوجة وابن وام واب وكان راتبه التقاعدي الاصلي ( ٦٠ ) دينارا فان مجموع الحصص هي ( ٦ ) .

٦٠ ÷ ٦ = ١٠ دنانير قيمة الحصة الواحدة وهذا ما يصيب كلا من افراد الفئة الثانية ، وهما الام والاب اما افراد الفئة الاولى وهما الزوجـة والابن فيستحق كل منهما ٢٠ دينارا . هذا عدا الزيادات .

**الحد الاقصى لاستحقاق الخلف** : يجب ان لا يزيد الراتب التقاعدي الذي يخصص لاي فرد من الفئة الاولى عن ٦٠٪ من الراتب التقاعدي الاصلي .
مثال : توفي متقاعد عن زوجة فقط وكان راتبه التقاعدي الاصلي ( ١٠٠ ) دينار فان الزوجة تستحق ٦٠ دينار وهو ما يعادل الـ ( ٦٠٪ ) .
اما بالنسبة للفئة الثانية فلا يجوز ان يزيد الراتب التقاعدي عن ٤٠٪ من الراتب التقاعدي الاصلي .

مثال : اذا توفي المتقاعد عن اب فقط وكان راتبه التقاعدي ( ٤٠ ) دينارا فان الاب يستحق ١٦ دينارا وهو ما يعادل الـ ٤٠٪ .



# الفصل الخامس

# مكافأة نهاية الخدمة

قد لا تتوفر في العامل المضمون الشروط التي حددها القانون لاستحقاق راتب تقاعدي او قد لا يمنح الراتب المذكور بسبب استحقاقه لراتب تقاعدي كامل من غير دائرة الضمان لذلك قرر القانون منحه مكافاة نقدية دفعة واحدة ضمن شروط حددها لذا سيكون موضوع دراستنا لهذا الفصل توضيح المقصود بمكافاة نهاية الخدمة وشروط وحالات استحقاقها وما يتفرع عن هذا الموضوع من مسائل .

## المبحث الاول

### تصفية تعويض الخدمة المستحق بموجب قانون العمل الملغي رقم ١ لسنة ١٩٥٨ وانظمة العمل النافذة قبل صدور قانون العمل السابق رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠

نصت المادة ٢٦٠ من قانون العمل السابق على ما يلي :

أ ـ « تصفى جميع مكافآت العمال المستحقة لهم عن تعويضات نهاية خدماتهم بموجب القوانين وانظمة العمل النافذة قبل صدور هذا القانون في جميع قطاعات العمل في الجمهورية العراقية وتدفع الى المؤسسة العامة للتقاعد والضمان الاجتماعي للعمال .

ب ـ تتولى المؤسسة العامة للتقاعد والضمان الاجتماعي للعمال اعتبارا من تنفيذ هذا القانون تعميم الضمان الالزامي على جميع العمال المشمولين باحكام هذا القانون وفقا للقواعد والاصول المحددة في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال .

جـ ـ يبدأ سريان جميع الحقوق والتعويضات والتامينات الجديدة او المضافة من تاريخ تنفيذ هذا القانون .

اما الحقوق والتعويضات والتامينات للعمال المشمولين بالقوانين والانظمة السابقة المستحقة لهم عن المدة التي سبقت تنفيذ احكام هذا القانون فتحسب لهم وفق احكام القوانين والانظمة التي كانت سارية اثناء الاستحقاق » .

يتضح مما تقدم بأن القانون اوجب تصفية مكافاة نهاية الخدمة المستحقة بموجب القوانين السابقة لنفاذ قانون العمل رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ الملغي

لذا نرى ضرورة توضيح احكام القوانين السابقة المتعلقة بالموضوع سيما احكام قانون العمل رقم ١ لسنة ١٩٥٨ الملغي التي اوجبت دفع مكافأة للعامل عند انتهاء خدمته تتمثل في مبلغ نقـدي اجمالي ويدفع له هذا المبلغ بصرف النظر عن شموله بقانون الضمان الاجتمـاعي ويشترط لاستحقاق المكافأة المذكورة أن تكون للعامل خدمة لا تقل عن سنتين فأن قلت عن ذلك فلا يستحق المكافأة اما اذا بلغت هذه المدة او تجاوزتها فأن العامل يستحق المكافأة اعتبارا مـن بداية خدمتـه .

وقد اوضحت المادة ( ١٠٠ ) من قانون العمل المذكور شروط استحقاق المكافأة وحالات استحقاقها حيث اوجبت على صاحب العمل أن يدفع للعامل او المستخدم تعويضا عن الخدمة بمعدل الاجر التام لاسبوع واحد عن كل سنة خدمة مستمرة وذلك بعد السنتين الاوليين من عمله وبمعدل الاجر التـام لاسبوعين عن كل سنة خدمة مستمرة لما زاد عن خمس سنوات (٢١١) ويدفع التعويض عن جزء السنة بمعدل نسبي وكان يؤخذ بالاجـر الاخير الذي يتقاضاه العامل عند انتهاء خدمته فهو ان كان من الذين يتقاضون اجورهم حسـب القطعة او بالمقطوع فيحسب التعويض له على اساس معدل دخله للايام الثلاثين الاخيرة من خدمته (٢١٢) أما اذا كانت للعامل خدمة قبل نفاذ قانون العمل رقم ١ لسنة ١٩٥٨ الملغي فيستحق المكافأة بموجب قانون العمال رقم ٧٢ لسـنة ١٩٣٦ حيث نصت الفقرة ( ٥ ) من المادة ( ٣ ) من القانون المذكور المعدل بالقانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٤٢ على ما يلي « اذا استغنى المستخـدم عن اي عامل كان قد خدم في المشروع لمدة تجاوزت اربع سنوات متتاليـة فعليـة أن

(٢١١) لقد قدمت بعض الدوائر المعنية تفسيرات غير سليمة للشق الوارد في هذه المادة « وذلك بعد السنتين الاوليين من عمله » فعمدت الى خصم مدة السنتين من مجموع الخدمة من اجل حساب مبلغ المكافأة وفي هذا خلط بين نشوء الحق في الاستحقاق وهو هنا حق معلق على شرط مرور مدة السنتين وبين طريقة حساب مبلغ المكافأة ( راجع بهذا الخصوص فتوى ديوان التدوين القانوني ذكرها الدكتور شاب توما منصور في مؤلفه شرح قانون العمل ١٩٧١ ص ٤١٩ وفي احكام ثلاثة صادرة عن محكمة عمل بغداد برقم ١٢٤٤ و ١٢٤٥ و ١٩٤٨ تبنت نفس التفسير الصحيح معتبرة أن الحق يصبح قائما بعد تحقق الشرط القـانوني .

وقد جاءت المادة ٧٣ من القانون الموحد رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ التي تقابل المادة ( ١٠٠ ) الفقرة الاولى من القانون العراقي اكثر وضوحا اذ تنص على انه تحسب مكافأة نهاية الخدمة على اساس اجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الاولى واجر شهر عن كل سنة من السنوات التاليـة ) .

(٢١٢) الفقرة ٣ من المادة ١٠٠ من قانون العمل المذكور .

يدفع له تعويضا يعادل اسبوعين عن كل سنة خدمة كان قد قضاها بعد هذه المـــدة » .

اما حالات استحقاق المكافاة بموجب القانون رقم ١ لسنة ١٩٥٨ الملغـى فهـي :

١ ـ اذا انهى صاحب العمل خدمة العامل او المستخـدم لاي سبب عدا الاسباب الواردة في المادة ٩٧ (٢١٢) .

٢ ـ اذا انهى العامل او المستخدم خدمته لاي سبب من الاسباب الواردة

---

(٢١٢) نصت المادة ٩٧ المذكورة على ما يلي : لرب العمل انهاء خدمة العامل او المستخدم قبل انقضاء المده المتفق عليها ودون مراعاة لميعاد الانذار ودون دفع التعويض المنصوص عليه في المادة (١٠٠) اذا اثبت ان العامل او المستخدم قد ارتكب واقعة من الوقائع الاتية :

أ ـ تعريض العامل او المستخدم عمدا اثناء قيامه بالعمل حياته او حياة العمـــال او المستخدمين للخطر او تعمد الاضرار بممتلكات المشروع .

ب ـ احداث العامل او المستخدم ضررا في ممتلكات المشروع بعد انذاره نتيجة اهمـاله او عدم اكتراثه .

جـ ـ رفع العامل او المستخدم عمدا اية اداة او الة واقية نصبت خصيصا لوقايته او وقاية المستخدمين مـن خطر التعرض للاصابة الجسمية .

د ـ وجود العامل او المستخدم اثناء العمل بحالة سكر او تأثره بعقاقير تناولها لم توصف طبيا .

هـ ـ وجود العامل او المستخدم داخل منطقة خطر معينة وفي حوزته مواد قابلة للالتهاب او احداثه لهيبا بالرغم مـن انه اعلـن او حذر مـن خطر حيازتها في تلك المنطقة او جرى تبليغ العامل او المستخدم بذلك ووقع على التبليغ .

و ـ ارتكاب جناية او جنحة اثناء قيامه بالعمل وحكم عليـه من اجلها .

ز ـ افشاء العامل او المستخدم الاسرار الصناعية او التجارية او المهنية الخاصة برب عمـله .

ح ـ غياب العامل او المستخدم مـن عمله ١٥ يوما متواصلة دون سبب مشروع .

في المادة ٩٨ (٢١٤) .

٣ ـ عند انقضاء المدة المتفق عليها بين العامل او المستخـدم وصاحب العمل .
٤ ـ عند انتهاء خدمة العامل او المستخـدم بسبب التحاقه بخدمه العلم .
٥ ـ اذا تركت المراة خدمتها بسبب الزواج .

٦ ـ اذا بلغ العامل او المستخـدم الستين من العمر او اكمل خمس عشرة سنة في خدمة مستمرة واستقال منها بعد اعطائه الانذار المطلوب .
٧ ـ اذا لم يعد العامل او المستخـدم مشمولا باحكام قانون العمل وبقى في خدمة صاحب العمل نفسه وفي هذه الحالة يدفع له التعويض المستحق في اي وقت تنتهي فيه خدمته او قبل ذلك بالاتفـاق (٢١٥) .

**مكافاة نهاية الخدمة ونظم وعقود العمل الخاصة** : نصت الفقرة ٥ من المادة ١٠٠ من قانون العمل المذكور على ما يلي « اذا كان العامل او المستخـدم مشمولا بنظام صندوق خاص للادخار وكان ما دفعه رب العمل لهذا الصندوق بمفرده اكثر مما يستحق العامل او المستخدم بمقتضى الفقـرات المتقدمـة فحينئذ يتسلم العامل او المستخدم عند انتهاء خدمته ماله من حق في الصندوق المذكور لقاء التعـويض عن انتهاء خدماته وليس له المطالبة بتطبيـق الفقـرات المتقدمة وعلى كل فيعتبر الخيار للعامل او المستخدم والترجيح لمصلحتـه في هذا التقـدير » . بمقتضى النص المذكور اذا كانت الانظمة والعقود تتضمن حقوقا افضل للعامل من الحقوق المنصوص عليها في قانون العمل رقم ١ لسنة ١٩٥٨ الملغي فيما يتعلق بمكافاة نهاية الخدمة فيعمل بها في هذه الحالة .

---

(٢١٤) نصت المادة ٩٨ المذكورة على ما يلي : للعامل او المستخدم ان ينهي خدمته فـورا او قبل انقضاء ميعادها دون سابق انذار في الحالات التالية مع استحقاقه كافـة الحقـوق المنصوص عليها في هذا القانون :ـ

ا ـ اذا ثبت ان رب العمل قد خدعه فيما يتعلق بالاجور او شروط العمل .
ب ـ اذا اعتدى رب العمل عليه او ارتكب نحوه او نحو احد افراد عائلته امرا مخـلا بالاداب .

جـ ـ اذا وقع حيف او اضرار بحقوق العامل او المستخدم بسبب عدم مراعاة رب العمل تنفيذ اي من احكام هذا القانون بعد تسلمه انذارا خطيا من السلطة المختصة بهـذا الصدد .

د ـ اذا لم يراع رب العمل تطبيق الانظمة المرعية الخاصة بصحة وسلامة العمـال او المستخدمين بعد استلامه انذارا خطيا مـن السلطة المختصة بهذا الصدد .
هـ ـ اذا لم يدفع رب العمل اجوره او ملحقات اجوره المستحقة خلال سبعة ايام مـن تاريخ استحقاقها .

(٢١٥) المادة ١٠٠ من قانون العمل ١ لسنة ١٩٥٨ الملغى .

**قوانين الضمان الاجتماعي السابقة ومكافأة نهاية الخدمة** : كان العامل المضمون يستحق المكافأة بموجب قانون الضمان الاجتماعي رقم ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ و ١١٢ لسنة ١٩٦٩ في حالة عدم توفر شروط استحقاق التقاعد فضلا عن استحقاقه لمكافأة نهاية الخدمة بموجب قانون العمل رقم ١ لسنة ١٩٥٨ الملغي في حاله توفر شروط الاستحقاق. فبالنسبة للقانون رقم ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ تدفع للعامل المكافأة في حالة عدم الايفاء بشروط الاشتراكات اللازمة لاستحقاق تقاعد الشيخوخة حيث تدفع له مكافأة الشيخوخة بشرط أن لا تقل الاشتراكات الاسبوعية المدفوعة عنه والمقيدة لحسابه عن خمسين اشتراكا (٢١٦) .

اما قانون الضمان الاجتماعي رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٩ فقد اجاز دفع مكافأة نهاية الخدمة في الحالات الاتية : ١ - استقالة المراة المتزوجة ٢ - خروج الشخص المضمون نهائيا من نطاق قانون الضمان لسنة ١٩٦٩ ٣ - مغادرة الشخص البلاد بصورة نهائية (٢١٧) وقد اعفى هذا القانون صاحب العمل من دفع مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادة ( ١٠٠ ) من قانون العمل الملغي التي سبق توضيحها اذا كان الشخص المضمون راغبا في ضم خدمته غير المضمونة الى خدمته المضمونة الحالية بشرط ان يسدد مبلغا يعادل راتب العامل الذي يطلب ضم خدمته محسوبا على اساس معدله خلال السنتين الاخيرتين مضروبا في عدد السنوات المطلوب ضمها (٢١٨) .

اما قانون الضمان الاجتماعي رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٦ فلم يتضمن اي حكم يقضي بدفع مكافأة نهاية الخدمة .

**مكافأة نهاية الخدمة وقانون العمل ١٥١ لسنة ١٩٧٠** : جاء قانون العمل خلوا من النص على استحقاق مكافأة نهاية الخدمة حيث نقل هذا الحق الى قانون الضمان الاجتماعي وذلك بالنسبة للعمال المشمولين بقانون الضمان حيث حلت اشتراكات الضمان الاجتماعي محل التزام صاحب العمل بدفع مكافأة نهاية الخدمة حيث نصت المادة ٢٥ من القانون المذكور على ما يلي : ( اعتبارا من تاريخ تشميل اية فئة عمالية بأحكام هذا القانون تحل بدءا من التاريخ المذكور بالنسبة للفئة التي يتم تشميلها الاشتراكات المحددة في هذا القانون محل الاشتراكات التي كانت مقررة في القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٩ ومحل

(٢١٦) المادة ٣٨ من قانون الضمان النافذ .
(٢١٧) المادة ٦٨ من قانون الضمان الضمان المذكور .
(٢١٨) المادة ٦٦ من قانون الضمان المذكور .

تعويض مكافأة نهاية الخدمة الذي كان معمولا به بموجب قانون العمل رقم ( ١ ) لسنة ١٩٥٨ المعدل وبموجب انظمة وعقود العمل الخاصة المعمول بها أثناء صدور قانون العمل رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ » .

اما بالنسبة للعمال الذين لم يتم شمولهم بالضمان الاجتماعي فيستمر استحقاقهم لمكافأة نهاية الخدمة حتى تاريخ شمولهم بالضمان الاجتماعي واعتبارا من هذا التاريخ يتوقف استحقاقهم هذا حسب ما نصت عليه المادة ( ١٠٢ ) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي النافذ كما يلي « اذا كانت خدمة العامل السابقة لتاريخ شموله بهذا القانون خدمة غير مضمونة ويستحق عليها تعويض مكافأة نهاية الخدمة بموجب قوانين وانظمة وعقود العمل التي كان معمولا بها قبل صدور قانون العمل رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ يدفع التعويض المذكور للمؤسسة من قبل اصحاب العمل المكلفين به عن فترة الخدمة السابقة لتاريخ دخول العمال المشار اليهم في نطاق هذا القانون وتحتفظ المؤسسة بمبالغ التعويض لمستحقيها من العمال وتعيدها اليهم دفعة واحدة عند انتهاء خدمتهم بالاضافة الى ما يكون قد استحق لهم من حقوق اخرى وفقا لاحكام هذا القانون » .

## المبحث الثاني

## تحويل مبالغ تعويض الخدمة ( مكافأة نهاية الخدمة )

## الى دائرة الضمان

اوضحنا بأن المادة ( ٢٦٠ ) من قانون العمل السابق قد اوجبت تصفية مبالغ مكافآت العمال المستحقة لهم عن خدماتهم بموجب قوانين وانظمة العمل النافذة قبل صدور قانون العمل اعلاه وتحويل هذه المبالغ الى دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال ونرى ضرورة تقسيم العمال بالنسبة للمكافأة المودعة لدى الدائرة الى الفئات الاتية :

١ ـ العمال الذين انتهت خدمتهم قبل نفاذ قانون العمل رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ وقانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ المعدل وهؤلاء يستحقون مبلغ مكافأة نهاية الخدمة كاملا .

٢ ـ العمال المشمولون بقانون العمل رقم ١ لسنة ١٩٥٨ الملغي واستمر شمولهم بقانون العمل النافذ الا انهم غير مشمولين بالضمان الاجتماعي حتى ١٩٧١/٤/١ فبالنسبة لهؤلاء العمال فان مبالغ نهاية الخدمة تبقى مودعة لدى

دائرة الضمان لحين انتهاء خدمتهم وفي هذه الحالة تدفع لهم بصورة كاملة علما بأن استحقاق هؤلاء لتعويض نهاية الخدمة يستمر تجاه صاحب العمل حتى تاريخ شمولهم بالضمان الاجتماعي واعتبارا من هذا التاريخ يتوقف الاستحقاق المذكور فقد نصت المادة ١٠٦ من قانون الضمان النافذ على ما يلي :

« ان الفئات التي يطبق عليها هذا القانون بعد الاول من نيسان ١٩٧١ يسدد ما يستحق لها من فروقات تعويض مكافاة نهاية الخدمة عن الفترة بين ١/٤/١٩٧١ وتاريخ تطبيق احكام هذا القانون من قبل الجهات التي تستخدمها وفق نفس القواعد والمقادير التي سدد بموجبها التعويض المذكور عن الفترة السابقة لاول نيسان ١٩٧١ » .

٣ ــ العمال المشمولون بقانون العمل المذكورين اعلاه وقانون التقاعد والضمان الاجتماعي النافذ وهؤلاء يستحقون مبلغ مكافاة نهاية الخدمة المودع لدى دائرة الضمان كاملا عند انتهاء خدمتهم في حالة استحقاقهم لمكافاة نهاية الخدمة بموجب قانون الضمان النافذ وذلك عند عدم توفر شروط استحقاق التقاعد .

اما بالنسبة للعمال الذين تتوفر فيهم شروط استحقاق التقاعد فانهم يستحقون المتبقي من مكافأة نهاية الخدمة بعد اجراء تسوية الاشتراكات عن الخدمة المضمونة السابقة لقانون التقاعد والضمان الاجتماعي النافذ .

## المبحث الثالث

## تسوية الاشتراكات

يقصد بتسوية الاشتراكات معادلة الاشتراكات المسددة بموجب قوانين الضمان الاجتماعي السابقة مع الاشتراكات المسددة بموجب قانون التقاعد والضمان النافذ ويتم ذلك باستقطاع مبلغ من تعويض نهاية الخدمة يعادل اجر ( ١٤ ) يوما عن كل سنة خدمة مضمونة سابقة لتاريخ نفاذ قانون الضمان رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ في ١/٤/١٩٧١ وفي حالة عدم كفاية مبلغ التعويض لفرض التسوية فيكتفي به دون الرجوع على العامل بالفرق أما في حالة زيادة مبلغ التعويض على المبلغ اللازم للتسوية فان هذا المبلغ الزائد يدفع للعامل المضمون عند انتهاء خدمته اضافة الى ما يستحقه بموجب قانون التقاعد والضمان الاجتماعي ، وقد نصت على ذلك المادة ١٠١ من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي النافذ كما يلي « وتطبق احكام هذا القانون بتاريخ الاول من نيسان عام ١٩٧١ على جميع العمال المضمونين قبل التاريخ المذكور وتحسب لجميع هؤلاء العمال خدماتهم المضمونة السابقة لتاريخ الاول من نيسان عام ١٩٧١ بمثابة خدمات مضمونة لاغراض هذا القانون بعد تسوية اشتراكاتهم عن خدماتهم السابقة وفقا لما هو آت : ــ

ا ـ تستقطع الدائرة من تعويض مكافأة نهاية الخدمة المستحق للعامل والمدفوع للدائرة مبلغا يعادل اجر اربعة عشر يوما عن كل سنة خدمة مضمونة سابقة لتاريخ اول نيسان ١٩٧١ ويضاف هذا المبلغ المستقطع الى الاشتراكات المسددة عن فترة الخدمة المضمونة المذكورة وفقا لاحكام القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٩ المعدل ويعتبر المجموع بمثابة تسديد كامل لمجمل الاشتراكات المستحقة وفقا لاحكام هذا القانون عن كامل مدة الخدمة المضمونة السابقة لتاريخ الاول من نيسان ١٩٧١ .

ب ـ اذا كان تعويض مكافأة نهاية الخدمة المستحق للعامل والمدفوع للدائرة هو اقل مما توجبه احكام الفقرة ( أ ) من هذه المادة يكتفي بمقدار التعويض المستحق مهما بلغ ولا يرجع على العامل بالفرق .

جـ ـ اذا كان تعويض مكافأة نهاية الخدمة المستحق للعامل والمدفوع للدائرة هو اكثر مما توجبه احكام الفقرة ( أ ) من هذه المادة تحفظ الزيادة بكاملها للعامل المضمون في صندوق الدائرة وتعادله دفعة واحدة عند انتهاء خدمته المضمونة بالاضافة الى استحقاقاته المنصوص عليها في هذا القانون » .

في حالة ما اذا طلب العامل اضافة خدمته غير المضمونة الى خدمته المضمونة فانه يمكن الرجوع الى المبلغ الزائد المتبقى بعد التسوية لغرض تسديد المترتب بذمة العامل عن الاضافة المذكورة (٢١٩) .

## المبحث الرابع

## استحقاق مكافأة نهاية الخدمة بموجب قانون الضمان النافذ

نصت المادة ٨٧ المعدلة من قانون التقاعد والضمان النافذ على ما يلي .

« اذا انتهت خدمة العامل المضمون ولم يمنح راتبا تقاعديا بسبب عدم توفير شروط الاستحقاق لديه او بسبب استحقاقه لراتب تقاعدي كامل من غير دائرة الضمان يمنح تعويضا نقديا اجماليا دفعة واحدة ( مكافأة نهاية الخدمة ) يحسب على اساس متوسط اجره الشهري مضروبا بعدد سنوات خدمته ويحسب كسر السنة سنة كاملة وذلك في احدى الحالات الاتية :

أ ـ اذا بلغ الرجل الستين من العمر او بلغت المراة الخامسة والخمسين من العمر وفقا لاحكام المادة ٣٣ من قانون العمل رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ .

ب ـ اذا استقالت العاملة المضمونة من عملها بسبب زواجها او وضعها

جـ ـ اذا خرج العامل نهائيا من نطاق قانون العمل وهذا القانون ، كان يتحول الى موظف في الدولة او صاحب عمل أو ما يماثل ذلك .

د ـ اذا عزم على مغادرة البلاد نهائيا ووافق الوزير على سفره .

---

(٢١٩) الفقرة (د) من المادة ١٠٠ من القانون .

هـ ـ تسري احكام هذه المادة من تاريخ نفاذ هذا القانون اما ما يستحق للعامل من مكافأة عن خدمته السابقة لنفاذ هذا القانون فتحسب له وفق احكام القوانين التي كانت نافذة أثناء فترة الاستحقاق » .

ان طريقة احتساب المكافأة تختلف تبعا لتاريخ انتهاء خدمة العامل المضمون فاذا انتهت خدمة العامل قبل صدور قانون تعديل قانون الضمان في ١٩٧١/١٢/١٤ فتحسب مدة الخدمة المضمونة بسنواتها مع حساب كسر السنة سنة كاملة ويستخرج متوسط الاجر الشهري ( أي متوسط الاجر الشهري للسنوات الثلاث الاخيرة من خدمته العامل أو متوسط الاجر الشهري لمدة الخدمة المضمونة اذا كانت اقل من ثلاث سنوات ثم يضرب بعدد سنوات الخدمة المضمونة ويمثل المبلغ الناتج عن هذه العملية الحسابية مكافأة نهاية الخدمة . أما اذا كانت خدمة العامل قد انتهت بعد صدور قانون التعديل الاول فان الخدمات السابقة لنفاذ القانون في ١٩٧١/٤/١ تصفى وفق الاحكام القانونية التي كانت نافذة أثناء فترة الاستحقاق فيقتضي اذن استخراج مبلغ مكافأة نهاية الخدمة طبقا لما كانت تقضي به التشريعات السابقة .

( قانون رقم ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ وقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٩ والانظمة والتعليمات الصادرة بموجبها كنظام ترك الخدمة المضمونة رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٠ وتعليمات مجلس الادارة رقم ١ لسنة ١٩٧١ الصادرة بموجبه ) .

مضافا اليها المبلغ المستحق وفقا لاحكام القانون النافذ (٢٢٠) بالنسبة للفترة اعتبارا من ١٩٧١/٤/١ .

أما اذا كانت خدمة العامل المضمون اقل من سنة فلا يستحق مكافأة نهاية الخدمة وذلك لان القانون قد قضى بأن المكافأة تحتسب على اساس متوسط اجره الشهري مضروبا بعدد سنوات خدمته اذ لا تستحق المكافأة الا اذا كانت مدة الخدمة سنة فأكثر (٢٢١) .

---

(٢٢٠) اصدر المكتب الدائم للمؤسسة قرارا برقم ١٢٤٢ في ٢٩ـ٦ـ٧٢ جاء فيه ما يلي :
« حيث ان قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ المعدل قد طبق اعتبارا من ١ـ٤ـ٧١ فقد قرر المكتب الدائم ان يطبق قانون الضمان رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٩ بشأن تصفية الخدمة المضمونة المنتهية قبل ١ـ٤ـ٧١ في المعاملات التي لم تصرف بعد والموقوفة لدى مديرية الحقوق في المؤسسة او ما يرد منها في المستقبل وان يدفع تعويض الخدمة الطويلة الى العمال ان لم يكن قد دفع للمؤسسة بعد وان كان قد دفع للمؤسسة فيعاد للعمال حيث لا يوجد مجال لتطبيق المادة ١٠١ من القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ المعدل بحقهم مادام استحقاقهم يقرر وفق القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٩ ) .

(٢٢١) المادة ٧٨ المعدلة من قانون الضمان النافذ .

**حالات الاستحقاق :**

اولا : **بلوغ العامل الستين من العمر والعاملة الخامسة والخمسين :**

ان شروط منح المكافأة هي :

أ ـ ان تكون خدمة العامل او العاملة مضمونة بالقانون النافذ .

ب ـ ان يبلغ سن الستين وان تبلغ سن الخامسة والخمسين .

ج ـ ان تنتهي الخدمة خلال نفاذ القانون وان يكون العقد قد انتهى نظرا لبلوغ السن المذكورة .

د ـ ان لا تؤهل مدة الخدمة لنيل راتب تقاعدي من دائرة الضمان الاجتماعي اما في حالة استحقاق راتب تقاعدي من غير دائرة الضمان الاجتماعي . فيمكن الجمع بينه وبين المكافأة .

ثانيا : **العاملة المضمونة المستقيلة بسبب الزواج او الوضع :**

ويتحقق هذا باستقالة العاملة بسبب الزواج او الوضع دون ان تؤهلها خدمتها لاستحقاق راتب تقاعدي .

ان شروط هذه الحالة هي :

١ ـ حصول الاستقالة كواقعة .

٢ ـ ان تثبت العاملة المضمونة المستقيلة سبب الاستقالة المحدد بالقانون ( الزواج او الوضع ) كأن تقدم للدائرة نسخة من عقد النكاح او الشهادة الطبية بالولادة وهي غير مكلفة باثبات كون الزواج او الولادة تمنعها فعلا من الاستمرار بالخدمة فهي قد تتزوج وتستمر بالعمل لفترة معينة ثم تقدم بعد ذلك طلب الاستقالة او تقدم قبل زواجها بمدة على ان يسري مفعول الاستقالة بعد الزواج .

ان الزواج او الوضع يعتبران في هذه الحالة عذرا قانونيا لتقديم الاستقالة اذ لا يهم اذن ان العاملة تريد فعلا التفرغ لزوجها او لشؤون البيت او انها تستطيع الجمع بين هذا والاستمرار في العمل او لا تستطيع ان تخصص وقتها لمولودها وانما كل ما هنالك اثبات واقعة الزواج او الولادة (٢٢٢) .

ثالثا : **خروج العامل المضمون نهائيا من نطاق كل من قانون العمل وقانون الضمان :**

نصت الفقرة ( جـ ) من المادة ٧٨ من القانون على ما يلي : ( اذا خرج العامل نهائيا من نطاق قانون العمل وهذا القانون كأن يتحول الى موظف في الدولة او صاحب عمل او ما يماثل ذلك ) .

---

(٢٢٢) د. عزيز ابراهيم ، المرجع السابق ص ١٥٧

**أ ـ تحول العامل الى موظف في الدولة** : ان تحول العامل الى موظف في الدولة يخرجه من نطاق قانوني العمل والضمان ويستحق تبعا لذلك مكافأة نهاية الخدمة الا اذا اختار ضم سنوات خدمته المضمونة واحتسابها خدمة تقاعدية في الادارة التي انتقل اليها وفي هذه الحالة تتولى الجهة التقاعدية ـ ادارية كانت ام خاصة التي يجري الانتقال من عندها تسديد ما يتوجب على المنقول من اشتراكات او استقطاعات تقاعدية عن كامل المدة المعنية الى الجهة التقاعدية التي تم الانتقال اليها حسب قانون هذه الجهة على أن لا يزيد المبلغ عن رصيد الاشتراكات او الاستقطاعات التقاعدية المحصلة لحساب المنقول لدى الجهة الملزمة بالدفع اما اذا زاد فلا تلزم الجهة التقاعدية التي جرى الانتقال من عندها الا بدفع ما يعادل الرصيد ويلتزم المنقول بتسديد الباقي الى الجهة التقاعدية التي انتقل اليها . فتصفى بهذا الشكل سنوات خدمته المضمونة وتحسب كخدمة تقاعدية الا انه يقتضي ان يبرز للدائرة نسخة من كل من قرار التعيين وقرار المباشرة بالوظيفة مع طلب لحساب سنوات الخدمة المضمونة كخدمات تقاعدية على أن يتم الانتقال بعد نفاذ هذا القانون .

**ب ـ تحول العامل الى صاحب عمل** : ان تحول العامل الى صاحب عمل يخرجه من نطاق قانوني العمل والضمان وصاحب العمل بالمفهوم الوارد في قانون العمل هو كل من يشغل عاملا او اكثر لقاء اجر في مختلف مجالات العمل في القطاعات : الخاص ، المختلط والتعاوني .

**ج ـ خروج العامل من نطاق القانونين لسبب مماثل للحالتين المذكورتين** : اورد القانون الحالتين السابقتين من حالات خروج العامل من نطاق قانوني العمل والضمان على سبيل المثال واجاز القياس ولذلك فيمكن تصور حالات اخرى يعتبر العامل فيها خارجا من نطاق القانونين المذكورين نذكر منها ما يلي :

**١ ـ تحول العامل الى فلاح** : ان تحول العامل الى فلاح يعتبر واقعة تخرجه من نطاق قانوني العمل والضمان الاجتماعي ولكن بشرط تقديم تأييد من الجهات ذات العلاقة ومن الجمعية الفلاحية (٢٢٢) باعتبار ان الفلاح يتمتع بالحماية والضمان في قانون الاصلاح الزراعي بما يجعله في مأمن من العوز بعد حصوله على الارض وتعاقده مع وزارة الاصلاح الزراعي او لمجرد كونه يشتغل في جمعية تعاونية انتاجية زراعية .

**٢ ـ حالة العامل الذي يشتغل لحسابه الخاص** : ان العامل المستقل يعتبر خارجا من نطاق قانوني العمل والضمان كما لو فتح العامل بعد انتهاء

(٢٢٢) انظر قرار المكتب الدائم للمؤسسة رقم ١٤٧ في ١٩٧٢/٥/٢٠ .

خدمته محلا لحسابه الخاص ولا يعتبر صاحب عمل لانه لا يشغل عاملا لديه الا ان دائرة الضمان ذهبت الى اعتبار العامل المستقل باقيا في الخدمة المضمونة لحين مرور ثلاث سنوات على تحويله الى عامل مستقل فيعتبر في هذه الحالة قد خرج من نطاق القانونين المذكورين .

٣ ـ **تفرغ العامل للدراسة** : في حالة انتهاء خدمة العامل وتفرغه للدراسة سواء أكان ذلك خارج العراق أم داخله ، واذا كان التفرغ للدراسة بمحض ارادة العامل فيعتبر ذلك من قبيل الاستقالة التي من اثارها خروج العامل من الخدمة المضمونة .

**رابعا : مغادرة البلاد نهائيا** : ويقتضي لذلك الحصول على موافقة وزير العمل والشؤون الاجتماعية ويجب ان يكون العامل . موجودا داخل العراق عند تقديمه الطلب وترك الخدمة بعد نفاذ القانون كما يجب ان يقدم ما يثبت نيته في المغادرة كجواز السفر وان تكون المغادرة نهائية .

اما القانون المصري فقد نص على استحقاق مكافأة نهاية الخدمة ( تعويض الدفعة الواحدة ) في الحالات الاتية (٢٢٤) :

١ ـ بلوغ المؤمن عليه سن الستين وذلك في حالة انتهاء خدمته قبل توفر الشروط القانونية للحصول على المعاش ولذلك فلا يستحق التعويض المذكور ولو بلغ المؤمن عليه سن الستين في حالة استمراره في العمل لغرض اكمال المدة اللازمة لاستحقاق المعاش .

٢ ـ مغادرة الاجنبي للبلاد نهائيا او اشتغاله في الخارج بصفة دائمة او التحاقه بالبعثة الدبلوماسية في سفارة او قنصلية دولته :

ويشترط في هذه الحالة ان يكون المؤمن عليه الاجنبي من الخاضعين لاحكام قانون التأمينات الاجتماعية .

يستحق الاجنبي اذن تعويض الدفعة الواحدة في حالة مغادرة البلاد بصفة نهائية ويستوي في ذلك ان تكون المغادرة اجبارية ( كما لو سقط حقه في الاقامة في مصر ) ، او ان تكون المغادرة ارادية ( كما لو كانت شروط الاقامة تتوفر فيه ولكنه فضل العودة الى وطنه عند انتهاء العمل في مصر ) كما يستحق الاجنبي التعويض المذكور في حالة اشتغاله في الخارج بصفة دائمة ويستوي في ذلك ان يكون عمله في الخارج لحساب نفسه او لحساب الغير .

٣ ـ هجرة المؤمن عليه للبلاد بقصد الاقامة الدائمة في الخارج .

---

(٢٢٤) انظر م ٢٧ من القانون المصري .

٤ ـ الحكم نهائيا على المؤمن بالسجن مدة عشر سنوات فاكثر او بقدر المدة الباقية ـ لبلوغ سن الستين ايهما اقل .

٥ ـ اذا نشأ لدى المؤمن عليه خلال مدة سجنه عجز جزئي مستديم يمنعه من مزاولة العمل .

ويقصد بهذه الحالة المؤمن عليه الذي حكم عليه بمدة سجن تقل عن عشرة سنوات واقل من المدة الباقية لبلوغه سن الستين .

٦ ـ فصل المؤمن عليه من رئيس الجمهورية : اذا فصل المؤمن عليه بقرار رئيس الجمهورية ولم يكن قد استوفى المدة اللازمة لاستحقاق المعاش استحق تعويض الدفعة الواحدة .

٧ ـ انتظام المؤمن عليه في سلك الرهبنة .

٨ ـ التحاق المؤمن عليه بالعمل في احدى الجهات المستثناة من تطبيق قانون التأمين الاجتماعي .

٩ ـ عجز المؤمن عليه عجزا كاملا وذلك في حالة عدم توفر شروط استحقاق المعاش .

١٠ ـ وفاة المؤمن عليه وذلك في حالة عدم توفر شروط استحقاق المعاش اي عدم وقوع الوفاة خلال مدة الخدمة او خلال سنة من انتهائها .

١١ـ الزوجة او المطلقة او الارملة او من تبلغ ( ٥١ ) سنة .

## المبحث الخامس

## اجراءات استحصال مبالغ مكافاة نهاية الخدمة

سبق ان اوضحنا بأن القانون قد اوجب على اصحاب العمل دفع تعويض نهاية الخدمة المستحق لعمالهم بموجب قانون العمل الملغي رقم ١ لسنة ١٩٥٨ او بموجب انظمةالعمل الخاصة الىدائرةالتقاعد والضمان الاجتماعيوقد الزمت المادة ( ١٠٣ ) من قانون الضمان النافذ الجهات المذكورة المشمولين باحكام قانون العمل رقم ١ لسنة ١٩٥٨ ان يدفعوا للدائرة المذكورة قبل الاول من نيسان ١٩٧١ المبالغ المستحقة لعمالهم عن تعويض نهاية الخدمة لغاية الحادي والثلاثين من شهر اذار ١٩٧١ محسوبة على اساس ما كان متوجبا ومعمولا به قبل صدور قانون العمل رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ سواء بحكم القانون او بموجب انظمة وعقود العمل الخاصة ايهما اكثر ويجب ان يرفق الدفع ببيان تفصيلي يتضمن العنوان الكامل لصاحب العمل وعنوان المشروع واسماء العمال المستحقين ومبلغ التعويض المستحق لكل منهم والمبلغ الاجمالي المعروض للدفع . وقد اعتبر تاريخ ٣١ اذار ١٩٧١ بمثابة تاريخ

وهمي لنهاية الخـدمة لاغراض حساب تعويض مكافاة نهاية خدمة العمال المضمونين دون ان يكون لهذا الاعتبار اي اثر قانوني اخـر .

في حالة تاخر اصحاب العمل عن دفع المبالغ وتقديم البيانات المذكورة تسري عليهم اعتبارا من اول نيسان ١٩٧١ فائدة بنسبة ٧٪ من المبـالغ المستحقة عليهم واذا تجاوز التاخير مدة ثلاثة اشهر تتولى دائرة الضمـان تقدير المبالغ المستحقة بوسائلها الخاصة وتباشر تحصيلها وفق الاصـول والاجراءات القانونية المتبعة في تحصيل حقوق واموال الدائرة .

الا انه يجوز لمجلس الادارة بعد موافقة وزير العمل ان يعطى الجهـة صاحبة العـلاقة مهلة اضافية فيما اذا طلبت ذلك وتبين للمجلس انهـا جادة في استعدادها للدفع وتحضيرها البيانات وان التاخير بسبب عوائق مبررة (٢٢٥).

تتولى الدائرة بعد استلام المبالغ المذكورة تدقيقها للتاكد من صحـة الحسابات فاذا اسفر التدقيـق عن اقرار مقدار المبالغ المدفوعة لها وصحة البيانات المقدمة اليها تعطي الجهة صاحبة لعـلاقة ايصالا نهائيا يعتبر بمثابة وثيقة براءة ذمة في هـذا الصـدد .

اما اذا تبين للدائرة ان المبالغ المدفوعة هي اكثر مما هو مسـتحق تدعو الجهة صاحبة العلاقة لتصحيح بياناتها وتعيد اليها الفرق .

اما اذا تبين العكس اي ان المبالغ المدفوعة هي اقل من المستحق وان المعلومات الواردة في البيانات تنطوي على خطأ او نقص او غش تعيد البيانات الى صاحبها وتخطره بوجوب تصحيحها على ضوء ملاحظات التدقيـق في الدائرة وبوجوب دفع المبالغ الناقصة عن الاستحقاق مع غرامة تعادل ( ٥٪ ) من المبالغ الناقصة عن كل شهر تاخير بعد الاول من نيسـان ١٩٧١ . فـاذا امتثل صاحب العلاقة ونفذ ما طلب منه خلال خمسة عشر يوما على الاكثر من تاريخ تبليغه تعتبر القضية منتهية ويعطي صاحب العلاقة الايصال النهائي .

اما اذا لم يمتثل تعمل الدائرة على تنفيـذ قرار المدير العام للدائرة بالطرق القانونية وتحيل صاحب العلاقة على محكمة العمل اذا تراءى لها أن بياناته تنطوي على غش او معلومات كاذبة (٢٢٦) .

لقد تضمن القانون احكاما تتعلق بتحصيل حقوق واموال دائرة الضمان منها اعتبار ديونها من الديون الممتازة يمكن تحصيلها بتطبيـق قانون جباية الديون المستحقة للحكومة (٢٢٧) .

---

(٢٢٥) المادة ١٠٤ من القانون .

(٢٢٦) المادة ١٠٥ من القانون .

(٢٢٧) المادة ٢١ من القانون .

# الفصـــل السادس

## ضمان الخـدمات الاجتماعيـة

المقصود بالخـدمات الاجتماعية العمالية رعاية العمال عن طريق توفير الخدمات لهم بما يؤمن تحسين ظروف حياتهم ومعيشتهم فهي في الاساس تنطلق من واقع ان العمال يجب ان يلقوا من الرعاية ليس فقط باعتبارهم العنـاصر التي تنتج الثروات والخيرات وانما باعتبارهم اناسا فالعامل بهذا الاعتبار يجب ان يحظى بالرعاية بما يحقق طموحه بالتعليم والثقافة وان يحصل على سكن لائق وان تكون صحته محل عناية واهتمام ... الخ .

ان مجال الخـدمات الاجتماعية العمالية يمكن ان يتحدد بجوانب اهمها صحية وثقافية وسكنية وقد برز الاهتمام بهذا المجال واضحا في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي حيث تظهر فيه نظرة المشرع الجدية الى الخدمات الاجتماعية واهميتها بالنسبة للعمال فقد ادخلها كفرع جديد في نطاق قانون الضمان الاجتماعي اطلق عليه « فرع ضمان الخـدمات » الذي حل محل مؤسسة الاستثمارات العمالية المنشأة بالقانون رقم ( ٤٤ ) لسنة ١٩٦٧ وتتحدد المهمـات الرئيسية لهذا الفـرع بنوعين من الخـدمات هي الخدمات الاجتماعيه العامـة المباشرة وغير المباشرة (١) .

وقد حدد القانون المسائل التي تدخل في نطاق الخـدمات الاجتماعية غير المباشرة التي تتولاها دائرة الضمان الاجتماعي وذلك عن طريق تشجيع ودعم جميع مشاريع الخـدمات الاجتماعية التي يمكن ان يستفيد منها العمـال بصورة غير مباشرة وتتمثل هذه الخـدمات في :

١ ــ التشجيع والدعم المالي لجميع مشاريع الخدمات الاجتماعية التي يمكن ان يستفيـد منها افراد الطبقة العاملة سواء تلك التي يقوم بها الاتحـاد العام لنقابات العمال او النقابات او الجمعيات او التعاونيـات او اصحاب العمل او الافـراد .

وتكون الافضلية الاولى في الدعـم المالي للمشـاريع الاجتماعيـة التـي تقوم بها وزارة العمل والشـؤون الاجتماعية ومشـاريع الاتحاد العام للنقابات والنقابات والتعاونيـات العماليـة ويتم هذا الدعم بقرار من مجلس ادارة

(١) المادة ٨٠ من القانون .

الضمان ومصادقة وزير العمل والشؤون الاجتماعية (٢) .

٢ ـ ويدخل في نطاق هذه الخدمات ايضا تأسيس مراكز نقابية للضمان الاجتماعي في مكتب الاتحاد وفي مكاتب الاتحاد الفرعية وفي مكاتب النقابات في المحافظات حيث تشكل هذه المراكز حلقات ارتباط بين دائرة الضمان الاجتماعي وبين افراد الطبقة العاملة وتتولى هذه المراكز :

أ ـ العمل على ملاحقة تسجيل العمال في الدائرة والحصول على هوية ضمان لهم .

ب ـ متابعة قضايا العمال المضمونين واعلام الدائرة بما يطرأ على اوضاع عملهم من تغيير وملاحقة اصحاب العمل لتسديد الاشتراكات المتوجبة عليهم في مواعيدها للدائرة ومساعدة العامل في الحصول على استحقاقه في اية خدمة او تعويض او راتب .

جـ ـ منح العمال الفقراء من ذوي الاجور القليلة مساعدات مالية رمزية في حالات الافراح ( كالاعياد والزواج والولادة ) او في حالات المآسي ( كالوفاة او او مرض احد افراد عيال العامل مرضا عضالا او ما سوى ذلك ) وفي جميع الحالات الاخرى التي يتعرضون فيها لاعباء مالية طارئة .

د ـ تتولى الدائرة تمويل مراكز الضمان الاجتماعي النقابية في حدود مبلغ ترصده في ميزانيتها السنوية العادية ( فرع ضمان الخدمات ) لتغطية نفقاتها الادارية وتمكينها من تسديد الاعانات المالية المذكورة (٣) .

ان الاهتمام بالخدمات الاجتماعية العمالية لا يقتصر فقط على قانون الضمان الاجتماعي بل أن هنالك احكاما كثيرة وردت في قانون العمل ايضا تتعلق بهذا الحقل الحيوي لذا ستتركز دراستنا لهذا الموضوع في ثلاثة مباحث تشمل اهم الخدمات الاجتماعية العمالية وهي : الخدمات الصحية العمالية والخدمات الثقافية والخدمات السكنية .

## المبحث الاول
## الخدمات الصحية العمالية

ويدخل في مجال هذه الخدمات كل ما يتعلق بحفظ صحة العامل وكذلك كل ما يتعلق بالوقاية من الامراض وتوفير وسائل العلاج والرعاية الطبية في حالة المرض .

---

(٢) المادة ٨٣ من القانون .

(٣) المادة ٨٥ من القانون .

كما نظم قانون العمل كيفية توفير الخدمات الصحية للعمال حيث الزم اصحاب العمل باتخاذ جميع الاحتياطات اللازمة لحماية العمال اثناء العمل من الاضرار الصحية واخطار العمل والالات دون تحميل العمال اية تبعات مالية نتيجة توفير هذه الحماية (٤) .

كما الزم القانون الجهة المسؤولة عن العمل في حالة تشغيل نساء ان توفر وسائل راحة خاصة بهن اثناء العمل لاسيما مقاعد لجلوسهن حسب طبيعه العمل وظروفه (٥) .

وفي جميع الحالات التي يستخدم فيها احداث يجب احالة العامل الحدث الى الجهة الطبية المختصة لمعاينته ومنحه شهادة تثبت اهليته الصحية للعمل الذي سوف يشتغل به (٦) .

بالنسبة لعمال المناجم والمقالع يمنع تشغيل العامل فيها الا بعد اجراء الكشف الطبي على ان يتجدد هذا الكشف في كل سنة مرة واحدة على الاقل(٧) . كما يجب تنظيم الانارة والتهوية والحرارة بشكل طبيعي او اصطناعي واقامة مركز للاسعاف والانقاذ بالقرب من محل العمل (٨) والاحتفاظ بمياه الشرب في اوعية خاصة محكمة الاغلاق منعا للتلوث على ان تغير المياه يوميا وتطهر اوعيتها بطريقة معتمدة صحيا مرتين كل اسبوع على الاقل كما الزم القانون الجهة المسؤولة عن العمل ان تقدم وجبات طعام مغذية في اليوم في مطعم يعد لهذا الغرض يكون نظيفا وصحيا واذا قدمت بعض الاطعمة مغلفة فيلزم تغليفها تغليفا صحيا ويتحدد ما يتحمله العامل من بدل مقابل وجبات الطعام بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية (٩) .

كما تضمن القانون احكاما خاصة بحماية صحة العمال تتعلق باحتياطات العمل العامة وتتمثل في توفير وسائل الاسعاف الطبية في محل العمل واذا زاد عدد العمال على الخمسين فليزم صاحب العمل بان يستخدم ممرضا ملما بشؤون الاسعاف الاولي وان يتعاقد مع طبيب خاص لمعالجة عماله في عيادة تخصص في مقر العمل لهذا الغرض وان يقدم لهم الادوية والعلاجات التي يحتاجونها اثناء العمل دون مقابل اما اذا كان عدد العمال اكثر من مئة

(٤) المادة ١٠٨ من القانون
(٥) المادة ٨٨ من القانون
(٦) المادة ٩١ من القانون
(٧) المادة ٩٩ من القانون
(٨) المادة ١٠٤ من القانون
(٩) المادة ١٠٥ من القانون

وجب ان يحدد للطبيب الخـاص دوام يومي لا يقل عن ساعتين في اليوم وفي حالة زيادة عدد العمال عن ٥٠٠ عامل وجب على صاحب العمل تعيين طبيب مقيـم في مقر العمـل (١٠) .

**الخـدمات الصحية العمالية في قانون الضمان الاجتماعي :**

تضمن قانون الضمان احكاما تتعلق بضمان المرض والعجز عن العمـل وضمان المرأة الحامل والتي سبق توضيحها الا انه الى جانب ذلك فقد استحدث هذا القانون كما ذكرنا ( فرع ضمان الخـدمات ) الذي حل محل مؤسسـة الاستثمارات العمالية الملغـاة وهو يخضع الخدمات الاجتماعية لتخطيط مركزي شامل بما يؤمن تعميم هذه الخدمات بنسب متوازية على جميـع افراد الطبقة العاملة في جميع ارجاء الجمهـورية العراقية (١١) . وسندرس في هذا المبحث الخـدمات الاجتماعية المباشرة حيث تدخل ضمنها الخدمات الصحية العمالية .

**الخدمات الاجتماعية العامة المباشرة** : تتولى دائرة الضمان في نطاق هذه الخدمات تخطيط وتنفيـذ مشاريع الخدمات الاجتماعية العامة التي تعـود بالنفع على الطبقة العاملة بأسرها في الجمهـورية العـراقية ويكون في طليعـة هذه المشاريع تأسيس المراكز الاجتماعية وبناء المستشفيات ودور التوليـد والحضانة ورياض الاطفال ودور العجزة واماكن لقضاء الاجازات والنقـاهة والاستجمام وما سوى ذلك وتزويد جميـع هذه المنشآت بالمختصين والاجهزة الفنية والادوات والمعـدات العلمية الحديثة اللازمة (١٢) . تضع الدائرة ميزانية انمائية خاصـة مستقلة عن ميزانيتها العادية لمدة سنة او عدة سنوات لتحقيق الاغراض المشار اليها آنفا وتكون الافضلية في الاستفادة من هذه الخـدمات العمال المضمونين وللعمال المتقاعدين على اختلاف انواعهم ولازواج هؤلاء جميعا واولادهم وآبائهم وامهاتهم وللمستحقين من الخلف (١٣) .

## المبحث الثـاني

## الخـدمات الثقافية العمـالية

يقصد بها توفير كل مامن شانه رفع المستوى الثقافي والمهني للعمـال وقد وردت احكام في قانون العمل تتعلق بتوفير هذه الخـدمات منها الزام صاحب العمل بتوفير الفـرص والوسائل امام العامل التي تمكنه من تطويـر مستواه المهني والفني والثقافي (١٤) .

(١٠) المادة ١١١ من القانون

(١١) الاسباب الموجبة لقانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ النافذ .

(١٢) المادة ٨٠ من القانون .

(١٣) المادة ٨٢ من القانون .

(١٤) المادة ٢٤ من القانون .

(١)

اما على صعيد التنظيم النقابي فيدخل ضمن اهدافه تنمية الوعي السياسي والاجتماعي والثقافي والمهني للعمال (١٥) كما يتولى الاتحاد العام لنقابات العمال اصدار الدراسات والنشرات العمالية التي تساعد على تعميق وتطوير الوعي السياسي والاجتماعي والثقافي والمهني للعمال والعمل على انشاء وتعميم المؤسسات والاندية الاجتماعية والثقافية للعمال .

اما قانون الضمان الاجتماعي فقد اشار الى هذه الخدمات ضمن فرع ضمان الخدمات حيث اناط بدائرة الضمان الاجتماعي مهمة تاسيس المدارس المهنية والمكتبات والاندية الثقافية والفنية (١٦) .

يتولى مهمة تقديم الخدمات الثقافية للعمال معهد الثقافة العمالية (١٧) حيث يقوم باعداد دورات تثقيفية عامة ودورات اختصاصية في مجالات معينة وكما يلي :

١ ـ نشر الفكر العربي الثوري في صفوف العمال وتاكيد الارتباط العضوي بين الوحدة والحرية والاشتراكية .

٢ ـ تنفيذ سياسة التثقيف العمالي في القطر وتطوير جوانبها العلمية والمهنية وفقا لمبادىء حزب البعث العربي الاشتراكي واهداف ثورة ١٧ ـ ٣٠ تموز القومية الاشتراكية وفق خطة التنمية ومقررات الاتحاد العام لنقابات العمال .

٣ ـ تعميق حب العمل بين العمال وتوعيتهم للنهوض بمسؤولياتهم في في زيادة الانتاج وانجاز خطة التنمية والبناء الاشتراكي وتطوير روح الابداع لديهم .

٤ ـ النهوض بمسؤوليات التربية القومية والنقابية والمهنية للطبقة العاملة .

٥ ـ تعريف العمال باوضاع الحركة النقابية وقضايا العمل عربيا ودوليا (١٨) .

وتحقيقا للاهداف المذكورة يعد المعهد كما اسلفنا دورات بمختلف انواعها : ثقافية عامة واختصاصية في مجالات معينة كالسلامة الصناعية والعلاقات الصناعية وتفتيش العمل والاجور والعلاقات العمالية الدولية .... الخ (١٩) .

---

(١٥) المادة ١ من القانون رقم ٥٢ لسنة ١٩٨٧ ( قانون التنظيم النقابي ) .

(١٦) المادة ٨١ من القانون

(١٧) لقد الحقت مؤسسة الثقافة العمالية بالاتحاد العام لنقابات العمال وعدلت التسمية الى ( معهد الثقافة العمالية وذلك بموجب قرار مجلس قيادة الثورة رقم ١٣٢ في ٢٨ـ١ـ١٩٨٤) .

(١٨) المادة الثانية من قانون معهد الثقافة العمالية رقم (٩) لسنة ١٩٨٧ .

(١٩) المادة الثالثة من قانون معهد الثقافة العمالية .

**المبحث الثالث**

**خـــدمات الاســـكان:**



من المشاريع السكنية العمالية التي تم انجازها من قبل دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي هي [المدينة العماليـة في حي ٧ نيســان في بغداد والتي كان قد بوشر بانشائها من قبل مؤسسة الاستثمارات العمالية قبل الغائهـا فقد تم انجاز ٨٦٥ دارا تتوفر فيها الشــروط الضرورية للصحة والراحة .

# مبحث مستقل

# في منازعات الضمان الاجتماعي

يمكن ان يثير قانون الضمان الاجتماعي بعض المنازعات بين دائره الضمان والجهات التي تستخدم العمـال المشمولين بقانون الضمان الاجتماعي والعمال انفسهم . وهذه المنازعات يمكن ان تنشـأ حول نوعين من القرارات الصـادرة استنادا الى احكام القـانون :

**النوع الاول** : هو القرارات الصادرة عن الجهات الطبية التى اوكـل اليها القانون ان تبين رايها في كثير من الحالات لاقرار حق العامل في الانتفـاع من المزايا التي يقررها القانون بشكل نقـدي او عيني .

**والنوع الثاني** : هو القـرارات الصادرة من دائرة الضمان باعتبارها الجهة المسؤولة عن الاشراف على تطبيـق احكام القانون والبت في الطلبـات التي يتقدم بها العمال والجهات التي تستخدمهم .

ولقد نظم قانون التقاعد والضمان الاجتماعي القواعد الاجرائية الخاصة بهذه المنازعات وبين الاحكام المتعلقة بالطعـن بالقرارات وموضوع النـزاع .

## الفـرع الاول

### الطعـن في قرارات اللجـان الطبيـة

نصت الفقرة ( أ ) من المادة الثالثة والخمسين من القانون على ان ( تتقرر الخبرة الطبية في الدائرة على درجات ، تبدأ بالشهادة الطبية الصادرة عـن الطبيب الذي تعتمده الدائرة او المصدقة من قبله اولا ، ومن ثم بتقرير اللجنة الطبية ، واخيرا بقرار اللجنة الطبية العليـا ، وفق ما هو مبين في الفقـرات اللاحقـــة ) .

ومن هذا النص يتبين لنـا ان الخبرة الطبية على ثلاثة مستويات الاول الطبيب الفرد ، والثاني اللجنة الطبية الابتدائية ، والثالث اللجنة الطبيـة العليـــا .

**اجراءات الاعتراض على الخبرة الطبية** : اجازت الفقرة ( ب ) من المادة

( ٥٢ ) من القانون لكل من دائرة الضمان او العامل المريض او الجهة التي تستخدم العامل الاعتراض على صحة اية شهادة طبية . او طلب اعادة النظر فيها عند الاقتضاء ، وفق تعليما تصدر من مجلس الادارة .

وتنفيذا لهذا النص اصدرت الدائرة تعليماتها الرقم ( ٣ ) لسنة ١٩٧٣ نظمت فيها اجراءات الاعتراض او طلب اعادة النظر وخلاصة هذه الاجراءات هي :

١ ـ يقدم الاعتراض على صحة الشهادة الطبية او طلب اعادة النظر فيها وفقا للاستمارة المعدة لهذا الغرض .

وتقدم هذه الاستمارة الى دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي المختصة خلال فترة اقصاها سبعة ايام من تاريخ التبليغ بالشهادة الطبية او القرار المعترض عليه .

ويجب ان ترفق الاستمارة بكافة التقارير الطبية والوثائق الاخرى المؤيدة لاعتراض المعترض ان وجدت . مع بيان اسباب الاعتراض في الحقل المخصص لذلك في الاستمارة .

واتاحت التعليمات للمعترض ان يقدم البيانات والمستندات المتعلقة بالقضية المعترض عليها حتى اليوم السابق لانعقاد اللجنة التي تنظر في الاعتراض .

٢ ـ تحيل دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي المختصة طلب الاعتراض معززا بالتقارير الطبية الخاصة بالقضية الى اللجنة الطبية مع كل المعلومات التي تساعد اللجنة على اصدار قرارها .

**اجراءات النظر في الاعتراض** : نصت الفقرة ( جـ ) من المادة ( ٥٣ ) من القانون على ان ( تنظر في الاعتراض او الطلب ، اللجنة الطبية ، على ان لا يكون من بين اعضائها الطبيب الذي اصدر الشهادة الطبية المعترض عليها ) .

واجازت الفقرة ( هـ ) من المادة ذاتها للجنة ان تطلب قبل اصدار قرارها دعوة العامل المريض للمثول امامها لمعاينته مجددا او لاجراء فحص او تحليل مختبري او ما سوى ذلك .

والزم النص العامل المريض بان يمتثل للدعوة ، ويحضر في الوقت المحدد له ، وفي حالة تخلفه عن ذلك يسقط حقه في الاعتراض او الطلب اذا كان هو الذي تقدم باحداهما ، او يعتبران صحيحين ويعمل بموجبهما ، اذا كانا مقدمين من الدائرة او من الجهة التي تستخدم العامل ، الا اذا عاد العامل وامتثل للدعوة .

وهذا الحكم مضطرب ولا يحسم القضية بصورة نهائية فهو من جهة

يعتبر تخلف العامل عن الحضور في الوقت المحدد لمعاينته من قبل اللجنة مسقطا لحقه في الاعتراض ، ومعنى هذا أن يعتبر القرار المعترض عليه صحيحا نهائيا ،الا أنه من جهة اخرى يعود فيلغي هذا السقوط اذا عاد العامل وامتثل للدعوة ) ومعنى ذلك ان للعامل – متى اراد – ان يلغي استقرار القرار بسقوط الاعتراض ويطلب من اللجنة بامتثاله ندعوتها اعادة النظر فيه مجددا .

ويبدو ان التعليمات رقم ( ٣ ) لسنة ١٩٧٢ قد انتبهت الى هذا الاضطراب فحاولت معالجته بالنص على انه اذا عرضت القضية المعترض عليها في جلستين من جلسات اللجنة الطبية ولم يمتثل العامل المضمون امامها دون عذر شرعي – ويترك تقدير مشروعية تقدير العذر للجنة الطبية ، ينظر في هذه الحالة اذا كان الاعتراض قد قدم من قبل العامل فان حقه في الاعتراض يسقط وان كان الاعتراض مقدما من قبل الجهات الاخرى فتعاد الاضبارة الى دائرة الضمان المختصة لتتخذ اللازم على ضوء احكام المادة ٤٦ من القانون (٢٠).

وليس من شك في ان ما قررته التعليمات ادق في حكمه مما قرره القانون لانه يؤدي الى استقرار القرار بعد امتناع العامل عن الامتثال لدعوة اللجنة مرتين . الا اننا نرى ان ما ورد في التعليمات يقرر حكما يخالف قاعدة اعلى في المرتبة . ولهذا فان معالجة الموقف معالجة سليمة تقتضي تعديل نص القانون .

**الطبيعة القانونية لقرار اللجنة الطبية** : فرق القانون بين نوعين من القرارات الصادرة عن اللجنة الطبية :

**النوع الاول** : هو القرارات الصادرة بالاجماع وقد اضفى عليها وصف القرارات النهائية فلم يجز الاعتراض عليها امام اللجنة الطبية العليا الا للمدير العام للدائرة وحده (٢١) ، **والنوع الثاني** : هو القرارات الصادرة بالاكثرية وقد اجاز القانون للجهة التي لا تقبل بها أن تطعن فيها امام اللجنة الطبية العليا ويكون قرار هذه اللجنة نهائيا ، سواء صدر بالاكثرية او بالاجماع (٢٢) .

وقد يوحي وصف القرار النهائي الذي اضفاه القانون على قرارات اللجان الطبية الابتدائية اذا صدر بالاجماع واللجنة الطبية العليا اذا صدر بالاكثرية او بالاجماع . ان هذه القرارات لا يجوز الطعن فيها . غير ان هذا الاستنتاج لا يتفق مع القانون من ناحيتين :

---

(٢٠) لقد سبق لنا دراسة احكام هذه المادة وهي تقضي بامتناع الدائرة عن تقديم ا[illegible] خدمات للعامل الذي يمتنع عن تنفيذ تعليماتها الا اذا عاد وامتثل لهذه التعليمات .

(٢١) م ٥٣ الفقرة جـ من القانون .

(٢٢) م ٥٣ الفقرة (و)

وقد خول القانون اللجنة العليا ان تدعو العامل للمثول امامها بنفس الطريقة التي سبق بيانها بالنسبة للجنة الابتدائية ، ورتب على عدم امتثاله نفس الاثر .

**الاولى** : انه اجاز للمدير العام للدائرة ان يطعن بالقرار النهائي للجنة الطبية الابتدائية الصادرة بالاجماع امام اللجنة العليا (٢٣) .

**والثانية** : ان القانون نص في الفقرة ( و ) من المادة ( ٥٣ ) على ان ( للجهة التي لا توافق على قرارات اللجان الطبية النهائية ان تطعن بهذه القرارات امام محكمة العمل المختصة خلال سبعة ايام من تاريخ تبليغها قرار اللجنة النهائي ) .

وقد استقر قضاء العمل على ان القرارات المقصودة في الفقرة ( و ) من المادة ( ٥٣ ) التي اجاز القانون الاعتراض عليها امام محكمة العمل المختصة هي القرارات الصادرة عن اللجنة العليا سواء صدرت بالاجماع او بالاكثرية والقرارات الصادرة عن اللجان الطبية بالاجماع التي لا يجوز الاعتراض عليها أمام اللجنة العليا (٢٤) .

وبهذا نستخلص ان الطعن في قرارات اللجان الطبية يكون على النحو التالي :

١ ـ **قرارات اللجان الطبية الابتدائية** : اذا صدرت هذه القرارات بالاكثرية فيطعن بها أمام اللجنة العليا . اما اذا صدرت بالاجماع فاذا كان المعترض هو المدير العام قدم اعتراضه للجنة العليا ، واذا كان غيره قدمه الى محكمة العمل المختصة . وهي تفرقة لا نجد لها مبررا .

٢ ـ **قرارات اللجنة الطبية العليا** : يطعن فيها امام محكمة العمل المختصة سواء صدرت بالاجماع او بالاكثرية ، وأيا كانت الجهة الطاعنة .

## الفرع الثاني
## الطعن في القرارات الادارية

نظمت المادتان الثامنة والثمانون والتاسعة والثمانون من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي طرق الطعن في القرارات الادارية الصادرة عن الدائرة وقد نصت اولاهما على ان ( كل قرار يصدر عن المدير العام يخضع للطعن خلال سبعة ايام من تبليغه لصاحب العلاقة ، امام مجلس الادارة ، ويكون قرار مجلس الادارة نهائيا سواء صدر بالاكثرية او بالاجماع وسواء صدر عن

(٢٣) ولا ندري ما هو المبرر الذي اعتمده القانون في قصر حق الاعتراض في هذه الحالة على المدير العام فقط !!

(٢٤) انظر حكم محكمة العمل العليا / الهيئة الثانية . الاضبارة ٣٢١ / ثانية / ١٩٧٢ في ١٦-١١-١٩٧٢ قضاء محكمة العمل العليا . جـ١ ، ص ٣٠٢ .

ومحكمة العمل العليا / الهيئة الثانية / الاضبارة ٢١٧ / ثانية / ٩٧٣ قضاء محكمة العمل جـ٣ ص ٢٤٧ .

المجلس او عن مكتبه الدائم (٢٥) ، الا فيما يرد به نص مخالف في هذا القانون ) . أما ثانيتهما فقد نصت على أن ( تخضع قرارات مجلس الادارة للطعن امام محكمة العمل المختصة خلال خمسة عشر يوما من تاريخ تبليغها لصاحب العلاقة ، الا فيما يرد به نص مخالف في هذا القانون ولمحكمة العمل التي تضع يدها على النزاع ، ان تقرر وقف التنفيذ الى نتيجة البت في الدعوى لقاء كفالة او بدون كفالة (٢٦) .

ومن هذين النصين نستطيع ان نستنتج النتائج التالية :

١ ـ **مراحل الطعن في القرار الاداري** : يتضح لنا من نص المادة ( ٨٨ ) وان القرار الذي يصدر عن المجلس بشأن هذا الطعن يعتبر نهائيا سواء صدر بالاكثرية او بالاجماع . بينما نصت المادة ( ٨٩ ) من القانون على ان القرارات الصادرة عن مجلس الادارة يمكن ان يطعن فيها امام محكمة العمل المختصة .

ويثير هذان النصان بعض المشكلات التي اتخذ فيها القضاء موقفا يجدر بنا ان نتوقف امامه بتأمل :

أ ـ ذهب القضاء الى ان الوصف الذي اضفاه المشرع على القرار الصادر عن مجلس الادارة بشأن الطعن في قرار صادر عن المدير العام . على انه قرار نهائي لا يعني ان هذا القرار لا يقبل الطعن فيه امام القضاء وان المشرع لم يرد بهذا الوصف غير الجانب الذي يمس العلاقة الادارية ما بين مدير عام الدائرة ومجلس ادارتها ، وقطعية القرار الذي يصدره المجلس

---

(٢٥) الفي المكتب الدائم الذي نصت على قيامه المادة الثالثة عشرة من قانون الضمان ، بموجب القانون ٣٢ لسنة ١٩٧٢ قانون التعديل الثاني لقانون الضمان الاجتماعي . وبهذا لم تعد لهذه الجملة قيمة عملية .

(٢٦) يجدر بنا ان نورد هنا نص المادة التسعين من القانون لتعلقه بالطعن الذي نحن بصدده حيث جاء فيها .

أ ـ اذا طعن صاحب العمل بقرار المدير العام امام مجلس الادارة فان طعنه لا يقبل الا اذا دفع تأمينا قدره خمسة وعشرون دينارا ، ويرد اليه التأمين اذا تبين انه محق في طعنه ، ويصبح ايرادا لخزينة الدائرة بخلاف ذلك .

ب ـ اذا طعن صاحب العمل بقرار مجلس الادارة لا يقبل طعنه امام محكمة العمل المختصة ، الا اذا دفع تامينا تقدره المحكمة حسب ظروف الحال على أن لا يقل عن خمسين دينارا ، ويرد له اذا تبين انه محق في طعنه ، ويصبح ايرادا لخزينة الدائرة بخلاف ذلك .

جـ ـ ان الطاعن الذي يكون قد خسر طعنه امام مجلس الادارة ، وربحه امام القضاء ، يسترد مبلغ التأمين المشار اليه في الفقرتين ( أ ـ ب ) من هذه المادة .

وواضح ان المشرع قصد بذلك ان يضمن جدية صاحب العمل في اعتراضه ويقتضي الانتباه الى ان العامل الطاعن لا يخضع لحكم هذا النص .

بالنسبة للدائرة ذاتها (٢٧) .

وبهذا يكون القضاء قد فسر القرار النهائي على انه يعني القرار القطعي الصادرة عن الدائرة الذي لا تملك ان ترجع فيه بعد ذلك .

ب ـ ذهب القضاء الى أن المراحل التي نصت عليها المادتان ( ٨٨ ) و ( ٨٩ ) للطعن في القرار الاداري ( من النظام العام ، لا يجوز تجاوزهـا والا سقط حق التمسك بها ... فاذا لم يعترض المعترض على قرار المدير العام امام مجلس الادارة عملا باحكام المادة ٨٨ من القانون المذكور ، تكون دعواه غير واردة قانونا وواجبة الرد ) (٢٨) .

هذا معناه ان المعترض يجب ان يتدرج في طعونه بالترتيب الذي اورده القانون . فيعترض اولا على قرار المدير العام امام مجلس الادارة . ومن ثم يعترض على قرار هذا الاخير امام محكمة العمل المختصة .

**٢ ـ مدد الطعن في القرارات هي مدد سقوط** : استقر قضاء العمل على ان المدة التي قررتها المادة ( ٨٨ ) التي يجوز خلالها الاعتراض على قرار المدير العام امام مجلس الادارة ، وهي سبعة ايام من تبليغ صاحب العلاقة والمدة التي قررتها المادة ( ٨٩ ) للاعتراض على قرار مجلس الادارة امام محكمة العمل المختصة وهي خمسة عشر يوما من التبليغ ايضا . هي مدد سقوط يترتب على عدم مراعاتها وتجاوزها سقوط الحق في الطعن (٢٩) .

ويترتب على ما تقدم ان المحكمة تقضي بالسقوط من تلقاء نفسها دون ان يدفع الخصم بـه .

---

(٢٧) محكمة العمل العليا / الهيئة الثانية / الاضبارة ١٠٥ / ثانية / ٩٧٣ قضاء محكمة العمل العليا جـ ٣ ص ٢٥٠ .

(٢٨) محكمة العمل العليا / الهيئة الثانية في ٩٧٣/٣/١٤ ومحكمة العمل لمحافظة بغداد العدد ١٦٣/عمل ١٩٧٥ نقلا عن احكام تطبيقية في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي المرجع السابق ص ٢١٦ .

(٢٩) محكمة العمل العليا / الهيئة الثانية . الاضبارة ٢٥ / عليا ثانية / ١٩٧٣ قضاء محكمة العمل العليا جـ ٣ ص ٢٤٨ .

## ملحق رقم ( ١ )

## جدول العطل العضوي الدائم

## المنشور في جريدة الوقائع العراقية العدد ١٧٦٣ في

## ١ - ٨ - ١٩٦٩

| التسلسل | نوع العطل العضوي | نسبته المئوية |
|---|---|---|
| ١ | فقد الابصار التام | ١٠٠٪ |
| ٢ | فقد ذراع وعين | ١٠٠٪ |
| ٣ | فقد ساعد وعين | ١٠٠٪ |
| ٤ | فقد كلتا اليدين او جميع الاصابع والابهامين | ١٠٠٪ |
| ٥ | فقد يد وقدم | ١٠٠٪ |
| ٦ | فقد كلتا القدمين مع عظام الكاحلين | ١٠٠٪ |
| ٧ | فقد اثنين من الاطراف | ١٠٠٪ |
| ٨ | الشلل التام | ١٠٠٪ |
| ٩ | الجنون المطبق او الجروح او الاضرار التي تصيب الاعضاء الصدرية او البطنية او الرأس او المخ او الصرعة ( الجاكسونية ) والتي من شأنها ان تحول كلية وبصفة مستديمة بين المستخدم وبين مزاولة مهنة او عمل يكتسب منه . | ١٠٠٪ |
| ١٠ | بتر الذراع الايمن الى الكتف | ٨٠٪ |
| ١١ | بتر الذراع الايمن الى ما فوق الكوع | ٧٥٪ |
| ١٢ | بتر الذراع الايمن الى ما تحت الكوع | ٦٥٪ |
| ١٣ | بتر الذراع الايسر الى الكتف | ٧٠٪ |
| ١٤ | بتر الذراع الايسر الى ما فوق الكوع | ٦٥٪ |
| ١٥ | بتر الذراع الايسر الى ما تحت الكوع | ٥٥٪ |
| ١٦ | بتر الساق فوق الركبة | ٦٥٪ |
| ١٧ | بتر الساق تحت الركبة | ٥٥٪ |
| ١٨ | الصمم الكامل | ٥٥٪ |
| ١٩ | فقد العين الواحدة | ٣٥٪ |

| التسلسل | نوع العطل العضوي | الايمن | الايسر |
|---|---|---|---|
| ٢٠ | بتر الابهام | ٣٠٪ | ٢٥٪ |
| ٢١ | بتر السلامية الاولى للابهام | ١٥٪ | ١٨٪ |

| | | |
|---|---|---|
| ٢٢ بتر السبابة | ١٢٪ | ١٠٪ |
| ٢٣ بتر السلامية الاولى للسبابة | ٦ ٪ | ٥ ٪ |
| ٢٤ بتر السلامية الاولى والثانية للسبابة | ١٠٪ | ٨ ٪ |
| ٢٥ بتر الوسطى | ١٠٪ | ٨ ٪ |
| ٢٦ بتر السلامية الاولى للوسطى | ٥ ٪ | ٤ ٪ |
| ٢٧ بتر السلامية الاولى والثانية للوسطى | ٨ ٪ | ٦ ٪ |
| ٢٨ بتر البنصر او الخنصر | ٦ ٪ | ٥ ٪ |
| ٢٩ بتر السلامية الاولى للبنصر او الخنصر | ٣ ٪ | ٢ر٥٪ |
| ٣٠ بتر السلامية الاولى والثانية للبنصر او الخنصر | ٥ ٪ | ٤ ٪ |
| ٣١ بتر اليد اليمنى عند المعصم | ٦٠٪ | |
| ٣٢ بتر اليد اليسرى عند المعصم | ٥٠٪ | |
| ٣٣ بتر القدم مع عظام الكاحل | ٤٥٪ | |
| ٣٤ بتر القدم دون عظام الكاحل | ٣٥٪ | |
| ٣٥ بتر رؤوس مشط القدم كلها | ٣٠٪ | |
| ٣٦ بتر الاصبع وعظم المشط الخامس للقدم | ١٠٪ | |
| ٣٨ بتر ابهام القدم او السبابة | ٥ ٪ | |
| ٣٩ بتر السلامية الاولى لابهام القدم | ٤ ٪ | |
| ٤٠ بتر السلامية الاولى لسبابة القدم | ٣ ٪ | |
| ٤١ بتر اصبع القدم عدا السبابة والابهام | ٣ ٪ | |

ويراعى في تقدير درجات العطل العضوي ما يأتي :

١ ـ ان تكون الجراحة قد التأمت التئاما كاملا دون أن تخلف اية مضاعفات او معوقات لحركات المفاصل المتبقية كالندبات او التليفات او الالتهابات او المضاعفات الحسية او غيرها وتزاد درجات العطل تبعا لما تخلف من هذه المضاعفات .

٢ ـ في حالة وجود مضاعفات لحالة البتر فيجب وصف الحالة المسببة للعطل والمضاعفات في التقرير الطبي كما تحدد درجات الاعاقة في كل حركة على تلك المفاصل بالنسبة الى القواعد الطبيعية .

٣ ـ في حالة وجود مضاعفات حسية يجب تحديد مكانها ومدى زيادة او نقص الحساسية ونوعها .

٤ ـ اذا كان المصاب اعسر قدرت درجات عطله الناشئة عن اصابات الطرف العلوي الايسر بنفس النسب المقررة لهذا العطل في الطرف الايمن .

٥ ـ اذا تعطل اي من اعضاء الجسم عطلا كليا مستديما عن اداء وظيفته اعتبر

ذلك العضو في حكم المفقود واذا كان العطل جزئيا قدرت نسبته تبعا لما اصاب العضو من عطل عن اداء وظيفته .

٦ ـ اذا كان للعطل المتخلف تأثير خاص على قدرة المصاب على الكسب في مهنته الاصلية يجب توضيح نوع العمل الذي يؤديه المصاب بصورة مفصلة مع بيان تأثير ذلك في زيادة درجة العطل في تلك الحالات على النسب المقررة لها في هذا الجدول . وفيما عدا ذلك اذا نتج عن الاصابة فقد جزء او اكثر من احد اعضاء الجسم المبينة بالجدول قدرت النسبة المئوية لدرجة العجز في حدود النسبة المقررة لفقد ذلك العضو ولا يجوز بأي حال من الاحوال ان تتعداها .

٧ ـ اذا لم يكن العطل مما ورد بهذا الجدول تقدر نسبة ما لحق المصاب من عطل في قدرته على الكسب على ان تبين تلك النسبة في التقارير الطبية .

٨ ـ يراعى في حالة اصابة العين الوحيدة ان تقدر درجة العطل طبقا لنسبة فقد الابصار على اعتبار الابصار الكامل لتلك العين ١٠٠ ٪ .

٩ ـ في حالة فقد ابصار العين الوحيدة تعتبر الحالة عطلا كاملا كفقد الابصار التام .

## ملحق رقم ( ٢ )

## جدول الامراض المهنية

## المنشور في جريدة الوقائع العراقية رقم ٢٣١٧ في ١ - ٢ - ١٩٧٤

| | |
|---|---|
| **١ - التسمم بالرصاص ومضاعفاته** | اي عمل يستدعي استعمال او تداول الرصاص او المواد المحتوية عليه ويشتمل ذلك تداول الخامات المحتوية على الرصاص، صب الرصاص القديم والزنك القديم ( الخردة ) في سبائك ، العمل في صناعة مركبات الرصاص ، صهر الرصاص ، تحضير واستعمال الخزف المحتوية على الرصاص ، التلميع بواسطة برادة الرصاص والمساحيق المحتوية على الرصاص ، تحضير او استعمال البويات او الالوان او الدهانات المحتوية على الرصاص .. الخ وكذا اي عمل يستدعي التعرض لغبار او ابخرة الرصاص او مركباته . او المواد المحتوية عليه . |
| **٢ - التسمم بالزئبق** | اي عمل يستدعي استعمال او تداول الزئبق او مركباته او المواد المحتوية عليه وكذا اي عمل يستدعى التعرض لغبار او ابخرة الزئبق او مركباته او المواد المحتوية عليه .<br>ويشمل ذلك :<br>العمل في صاعة مركبات الزئبق وصناعة الات المعامل والمقاييس الزئبقية وتحضير المادة الخام في صناعة القبعات وعمليات التذهيب واستخراج الذهب وصناعة المفرقعات الزئبقية .. الخ . |
| **٣ - التسمم بالزرنيخ ومضاعفاته** | اي عمل يستدعي استعمال او تداول الزرنيخ او مركباته او المواد المحتوية عليه |

وكذا اي عمل يستدعي التعرض لغبار او ابخرة الزرنيخ او مركباتـــه او المواد المحتوية عليه ويشمل ذلك العمليات التي يتولد فيها الزرنيخ او مركباتـــه وكذا العمل في انتاج او صناعة الزرنيخ او مركباتـــه .

| | |
|---|---|
| ٤ ـ **التسمم بالانتيمون ومضاعفاته** | اي عمل يستدعي اســـتعمال او تـداول الانتيمون او مركباته او المواد المحتوية عليه وكذا اي عمل يستدعي التعرض لغبار او ابخرة الانتيمون او مركباتـــه او المواد المحتوية عليـه . |
| ٥ ـ **التسمم بالفسفور ومضاعفاته** | اي عمل يســـتدعي استعمال او تداول الفسفور او مركباته او المواد المحتوية عليه. وكذا اي عمل يستدعي التعرض لغبـار او ابخرة الفسفور او مركباته او المـواد المحتوية عليـــه . |
| ٦ ـ **التسمم بالبنزيل او مثيلاته او مركبـاته الاميدية او الازوتية او مشتقاتها ومضاعفات ذلك التســـمم** | كل عمل يستدعي استعمال او تداول هذه المواد ، وكذا كل عمل يستدعي التعـرض لابخرتها او غبارها . |
| ٧ ـ **التسمم بالمنغنيـز ومضاعفاته** | كل عمـــل يستدعي اســتعمال او تداول المنغنيـز او مركباته او المواد المحتويـــة عليه وكذا كل عمل يستدعي التعـــرض لابخرة او غبار المنغنيز او مركباته او المواد المحتوية عليه ويشمل ذلك العمـــل في استخراج او تحضير المنغنيز او مركباته وطحنها وتعبـتها ... الخ . |
| ٨ ـ **التسمم بالكبريت ومضاعفاته** | كل عمل يستدعي استعمال او تـــداول الكبريت او المواد المحتوية عليه وكذا كـل عمل يستدعي التعرض لابخرة او غبـــار |

| | |
|---|---|
| | الكبريت او مركباته او المواد المحتوية عليه ويشمل ذلك التعرض للمركبات الغازية وغير الغازية للكبريت .. الخ . |
| **٩ ــ التاثر بالكروم وما ينشأ عنه من قرح ومضاعفات** | كل عمل يستدعي تحضير او تولد استعمال او تداول الكروم او حامض الكروميك او كرومات او بيلزومات الصوديوم او البوتاسيوم او الزنك او اية مادة تحتوي عليها . |
| **١٠ــ التاثر بالنيكل وما ينشا عنه من مضاعفات وقرح** | كل عمل يستدعي تحضير او تولد استعمال او تداول النيكل او مركباته او اية مادة تحتوي على النيكل او مركباته ويشمل ذلك التعرض لغاز كربونيل النيكل . |
| **١١ــ التسمم باول اوكسيد الكربون وما ينشأ عنه من مضاعفات** | كل عمل يستدعي التعرض لاول اوكسيد الكاربون ويشمل ذلك عمليات تحضيره او استعماله وتولده كما يحدث في الكراجات وافران الطابون والجير وكل الاعمال التي يكون فيها الاحتراق غير متكامل . |
| **١٢ــ التسمم بحامض السيانور ومركباته وما ينشا عنه من مضاعفات** | كل عمل يستدعي تحضير او استعمال او تداول حامض السيانور او مركباته وكذا كل عمل يستدعي التعرض لابخرة او رذاذ الحامض او مركبات او اتربتها او المواد المحتوية عليها . |
| **١٣ــ التسمم بالكلور والفلور والبروم ومركباتها** | كل عمل يستدعي تحضير او استعمال او تداول الكلور او الفلور او البروم او مركباتها وكذا اي عمل يستدعي التعرض لتلك المواد او لابخرتها او غبارها . |
| **١٤ ــ التسمم بالكلوروفورم ورابع كلوريد الكربون** | ايعمل يستدعي استعمال او تداول الكلوروفورم او رابع كلوريد الكربون وكذا اي عمل يستدعي التعرض لابخرتها او الابخرة المحتوية عليها . |

| | |
|---|---|
| **١٥ ـ التسمم برابع كلورور الاثلين وثالث كلورور الاثلين والمشتقات الهالوجينية الاخرى للمركبات الايدروكربونية من المجموعة الاليفاتية** | اي عمل يستدعي استعمال او تداول هذه المواد والتعرض لابخرتها او الابخرة المحتوية عليها . |
| **١٦ـ الامراض والاعراض الباثولوجية التي تنشأ عن الاشعاعات كالراديوم** | اي عمل يستدعي التعرض للراديوم او مادة اخرى ذات نشاط اشعاعي او اشعة اكس . |
| **١٧ـ سرطان الجلد الاولي والتهابات وتقرحات الجلد والعيون المزمنة** | اي عمل يستدعي استعمال او تداول او التعرض للقطران او الزفت او البيتومين او الزيوت المعدنية ( بما فيها البارافين ) او الفلور او أي مركبات او منتجات او متخلفات هذه المواد وكذا التعرض لاية مادة مهيجة صلبة او سائلة او غازية. وكذلك التعرض الى دهون التزييت والتشحيم والقطع والصناعات والاعمال المسببة لمرض سرطان الجلد الاولي والتهابات وتقرحات الجلد والعيون المزمنة . |
| **١٨ ـ تأثر العين من الحرارة وما ينشأ عنه من مضاعفات** | اي عمل يستدعي التعرض المتكرر او المتواصل للوهج او الاشعاع الصادر عن الزجاج المصهور او المعادن المتوهجة او المنصهرة او التعرض لضوء قوي او حرارة شديدة مما يؤدي الى تكون ( عتمة عدسة العين ) . |
| **١٩ ـ امراض الغبار الرئوية ( نوموكونيوزس ) كالحالات الاتية :**<br>**١ ـ غبار السليكا ( سليكوزس )**<br>**٢ ـ غبار الاسبستوس ( اسبستوزس )**<br>**٣ ـ غبار القطن ( يسيتورس )** | تليف الرئة الناجم عن التعرض لغبار حديث التولد لمادة السليكا والمواد التي تحتوي على مادة السليكا كالعمل في المناجم والمحاجر او تحت الاحجار او طحنها او في صناعة المسنات الحجرية او تلميع المعادن بالرمل او اية اعمال اخرى تستدعي نفس الغرض وكذا اي عمل يستدعي التعرض لغبار الاسبستوس وغبار القطن لدرجة ينشأ عنها هذه الامراض . |

| | |
|---|---|
| ٢٠- الجمرة الخبيثة ( انتراكس ) | كل عمل يستدعي الاتصال بالحيوانات او اجزائها الناقلة للمرض بما في ذلك الجلود والحوافر والقرون والشعر ويشمل ذلك اعمال الشحن والتفريغ والنقل لهذه المواد . |
| ٢١- السقاوة | كل عمل يستدعي الاتصال بحيوانات مصابة بهذا المرض وتداول رممها او اجزاء منها . |
| ٢٢- مرض الدرن | حالات التدرن الرئوي - الثابتة - كمضاعفات لامراض الغبار الرئوي ، العمل في المستشفيات والمؤسسات الصحية الاخرى والتي لها علاقة مباشرة بفحص وعلاج هذا المرض . |
| ٢٣- امراض الحميات المعدية . | العمل في المستشفيات المخصصة لعلاج هذه الحميات . |
| ٢٤- الامراض الناجمة عن البريليوم | الاعمال التي يتعرض فيها العمال لاستنشاق غبار البريليوم او املاحه مثل ( طحن البريل ، تحضير املاح البريليوم ومركباته صناعة انابيب الفلورسنت ، والخلائط المعدنية وصناعة البورسلين التي تستعمل فيها املاح البريليوم ، او اي عمل يستدعي استعمال او تداول هذا العنصر او مركباته او المواد المحتوية عليه . |
| ٢٥- التسمم بالسيلينيوم | وكذا اي عمل يستدعي التعرض لغباره او ابخرته او مركباته او المواد المحتوية عليه . |
| ٢٦- الاعراض والامراض الناتجة عن التعرض لتغيرات الضغط الجوي | كل عمل يستدعي التعرض المفاجيء او العمل تحت ضغط جوي مرتفع لمدة طويلة ( كمرض القيسون ). |

| | |
|---|---|
| **٢٧ـ داء البريمات اليرقاني النزلـــي** | العمل في المجاري والانفاق والمناجم وغيرها من الاعمال التى تعرض العمـــال لتماس لحوم الحيوانات او الاسماك او المــــاء القــــذرة . |
| **٢٨ـ الصمم او نقص السمع** | العمل في الاماكن التي تزيد فيها شـــدة الضجة عن (٨٥) سيمبل كأعمال النحاسين والعمل في صناعة المراجل البخارية والعمل في مراكز تصليح محركات الطائرات وربابنة الطائرات والعمل في صناعة المسامير والعمل في صناعة اقسام الانوال الميكانيكية . |
| **٢٩ـ الآنات العظمية والآنات المفصلية المهنية في المرفق تلين العظم الهلالي في الرسغ (داء ـ كينيوك)** | جميع الاعمال التي تستعمل فيها المطارق الهوائية او الادوات المماثلة المحدثـــــة لارتجاجات منخفضة التوتر . |
| **٣٠ـ قصور القلب الناجم في انتفاخ الرئة المتســـبب عن استنشاق غبـــار وروائح التبغ .** | اعمال صناعة التبغ وفرزه وتنقيته ومزجه وتعبئته وصنع منتجاته . |
| **٣١ـ توسع الرئـــة وورمها الناتج عن التعرض لمادة الكادميـــوم** | الاعمال التي تنتج عن التعرض لمادة ابخرة الكادميوم كالعمل في الطلاء والكهرباء واللحام |
| **٣٢ـ سرطان الرئة والمثانة** | الناتج عن التعرض للمواد المسببة لهــــذه السرطانات مثال بنانفتلامين ومادة الكربونيل النيكل المسببة لسرطان الرئـــة . |

# المراجــــع

اولا : العربية :


١ ـ احمد سلامة — شرح تشريع العمل في مصر القاهره ١٩٥٩

٢ ـ الدكتور برهام محمد عطا الله — مدخل الى التأمينـات الاجتماعيــة دار المعـارف مصر ١٩٦٩ .

٣ ـ سعد عبد السلام حبيب — شرح التامينات الاجتماعية في القانـون الموحد رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ المرجع بلا تاريخ .

٤ ـ الدكتور سمير عبدالسيد تناغـو — نظام التامينات الاجتماعية الاسكندريه سنه الطبـع بلا تاريخ .

٥ ـ الدكتور صادق مهـدي السـعيد — اصول التامين الاجتماعي وتطبيقاته الاولى بغداد ١٩٦٤ .

٦ ـ الدكتور صادق مهدي السـعيد . — الضمان الاجتماعي وقانون الضمـان الاجتماعي العراقي بعداد ١٩٦٨ .

٧ ـ الدكتور صادق مهدي السعيد — العمال واصحاب العمل وحقوقهمـا وواجباتهما المتبادلة بغداد ١٩٧٥ ـ ١٩٧٦ .

٨ ـ الدكتور عدنان العابد والدكتور يوسف اليـاس — قانون العمل بغداد ١٩٨٠ .

٩ ـ الدكتور عدنان العابد — شرح قانون العمل ، مذكرات مطبوعة بالرونيو بغداد ١٩٧٥ ـ ١٩٧٦ .

١٠ـ الدكتور عدنان العـابد — من اثار انتهاء عقد العمل : استحقاق العامل للتقاعد بحث منشور في مجلة العلوم السياسية والقانونية ـ الجامعة المستنصرية العدد الاول بغداد ١٩٧٦

١١ـ الدكتور عدنان العـابد — شروط تعويض اصابة العمـل في القانون المقارن ، بحث منشور في القانون المقارن العددان الثامـن والتاسع السنة السادسة بغـداد ١٩٧٨ .

١٢ـ عدنان عبود احمد — من قضايا الضمان الاجتماعي ، الخدمة غير المضمونه واحتسابها لاغراض ضمان التقاعد بغداد١٩٧٨.

١٣ـ الدكتور عزيز ابراهيم — دراسة في قوانين الضمان الاجتماعي الراسمالية والاشتراكية والعراقيه الجزء الاول بغداد ١٩٧٢.

١٤ـ الدكتور عزيز ابراهيم — شرح قانون الضمان الاجتماعي العربي في بغداد ١٩٧٦ .

١٥ـ الدكتور علي العريف — شرح قانون التأمينات الاجتماعيه الجزء الاول القاهرة ١٩٦٥ .

١٦ـ كامل محمد بدوي — المرجع في التشريعات العمالية الموحده الجزء الاول عقد العمل الفردي وتامين اصابات العمل القاهرة ١٩٥٩ .

١٧ـ الدكتور محمد عبد الخالق عمر — الامان الاجتماعي مجلة القانون والاقتصاد يصدرها اساتذة كلية الحقوق بجامعة القاهرة اذار ١٩٧١

١٨ـ الدكتور محمد طلعت عيسى — التامين الاجتماعي فلسفته وتطبيقاته ط ٢ القاهرة ١٩٦٢ .

١٩ـ الدكتور محمد لبيب شنب — الاتجاهات الحديثة في التفرقة بين حوادث العمل والامراض المهنية، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية القاهرة كانون الثاني ١٩٦٧ .

٢٠ـ الدكتور محمد لبيب شنب — مدى تغطية تامين اصابات العمل لحوادث الطريق ، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية القاهرة تموز ١٩٦٩ .

٢١ـ الدكتور محمد لبيب شنب — دراسة في قانون الضمان الاجتماعي اللبناني المخاطر التي يغطيها ضمان طوارىء العمل بيروت ١٩٧٠ .

٢٢ـ **الدكتور محمد حلمي مراد** قانون العمل والتأمينات الاجتماعية القاهرة ١٩٦١ .

٢٢ـ **الدكتور مصطفى محمد الجمال** الوسيط في التأمينات الاجتماعية ، الجزء الاول مؤسسة شباب الجامعة ، الاسكندرية ١٩٧٥ .

٢٤ـ **الدكتور مصطفى الجمال والدكتور حمدي عبد الرحمن** نظام التأمينات الاجتماعية ، مؤسسة شباب الجامعة . الاسكندرية ١٩٧٤

٢٥ـ **لبيب السعيد** العلاقات العمالية الانسانية في المجتمع الحديث القاهرة ١٩٦١ .

٢٦ـ **يوسف الياس ، صبحي العبد الله ، خلف سلمان وجعفر الخفاجي** اوليات في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي ، منشورات مؤسسة الثقافة العمالية بغداد ١٩٧٣ .

٢٧ـ **الدكتور يوسف الياس** اجازة الولادة في قانون العمل والضمان مقالة منشورة في مجلة وعي العمال العدد ٥٣٣ ايلول ١٩٧٩ .

٢٨ـ **الدكتور يوسف الياس** الحد الادنى للاجور . دراسة اقتصادية قانونية : منشورات المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل ١٩٨٠ .

٢٩ـ **احكام تطبيقية في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال .** من منشورات مؤسسة الثقافة العمالية بغداد ١٩٧٥ .

٢٠ـ **احمد حسن البرعي :** المبادىء العامة للتأمينات الاجتماعية وتطبيقاتها في القانون المقارن القاهرة ١٩٨٣ .

٣١ـ **احمد لطفي عبدالرحمن** شروط اعتبار الاصابة الناتجة عن الاجهاد أو الارهاق من العمل اصابة عمل . مجلة التأمينات الاجتماعية السنة الاولى العدد الاول نيسان ١٩٨٣

٣٢ـ اهاب اسماعيل — الضمان الاجتماعي وشرح قانون التأمين الاجتماعي في جمهورية مصر العربية القاهرة ١٩٨١ .

٣٣ـ محمد منصور — قانون التأمين الاجتماعي . دروس ، مطبوعة اوفسيت .

٣٤ـ حسام الاهواني — اصول قانون التأمين الاجتماعي القاهرة ١٩٨١ .

٣٥ـ عبد الودود يحيى — الموجز في النظرية العامة للالتزامات، القاهرة ١٩٨٢ .

٣٦ـ جميل الشرقاوي — النظرية العامة للالتزام . الكتاب الاول ـ مصادر الالتزام القاهرة ١٩٨١ .

٣٧ـ سليمان مرقس — مصادر الالتزامات في القانون المدني المصري ـ القاهرة ١٦٦٣ .

٣٨ـ عبد الرزاق السنهوري — الوسيط في شرح القانون المدني مصادر الالتزام القاهرة ١٩٥٢ .

**ثانيا : الرسائل :**

١ ـ الدكتور عادل العلي — التأمينات الاجتماعية / دراسة في جوانبها المالية والاقتصادية مع دراسة خاصة عن العراق ، رسالة مقدمة الى كلية الحقوق بجامعة القاهرة على الالة الناسخة ١٩٧٧

٢ ـ الدكتور عدنان العابد — مسؤولية صاحب العمل في القانون العراقي وتعويض اصابات العمل في القانون الفرنسي رسالة دكتوراه جامعة نيو شاتل ١٩٦٥

٣ــ عبد الغفور حسن كنعان — استثمار احتياطات اموال التأمينات الاجتماعية للعمال في العراق رسالة ماجستير كلية الادارة والاقتصاد جامعة الموصل اب ١٩٧٩ .

٤ ــ الدكتور يوسف الياس — الحماية القانونية للاجر في قانون العمل العراقي والمصري . رسالة دكتوراه ــ كلية الحقوق جامعة عين شمس ــ القاهرة ١٩٧٧ .

ثالثا : المراجع الاجنبيـة :

1— Dalloz : repertoire de drc:t soical et du travail T. 1. naris 1960

2— Dupeyroux; securite soeiale, precis Dalloz deutieme edition Paris 1967.

3— Dupeyroux: securite sociale paris 1969

4— Dupeyroux: droit de la securite sociale septieme edition, Dalloz paris 1977.

5— Joseph Barret: de la notion d'accident du travail, these toulouse 1913.

6— Mamoria (C. B.) : Principles of social security, Kitab Mahal. Ltd. Allahabad, 1965

7— Morin gaston : de la notion d'accident du travail dans la loi du 9 avril 1898, these, Paris 1903.

8— Morin A : de la notion d'accident du travall, et de sa preuve, these Paris 1911.

9— Lantieri : des elements constitutitutifs de L'accident du travail d'apres la loi du 9 avril 1898, these Paris 1912.

10— Rouast, Durand et Dupeyraux, securite sociale presis dalloz 3eme edition Paris 1961.

11— Sachet A : traite theorique et pratique de la legislation sur les accident du travail et les maladies professionnelles Paris 1921.

12— Loyon CAEN Gerard: Manuel de droit du travail et de la securite sociale Paris 1955.

13— Rouast et Durand : la legislation industrielle, precis Dalloz Paris 1921.

**المحتويات**

| المـــــادة | الصفحة |
| --- | --- |

| المـــــادة | الصفحة |
|---|---|